

Jenni Mäensivu

## **Yrittäjänäisten työhyvinvointi**

Opinnäytetyö

Kevät 2014

SeAMK Liiketoiminta ja Kulttuuri

Pk-yrittäjyyden koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketoiminta ja Kulttuuri

Koulutusohjelma: Pk-yrittäjyyden koulutusohjelma

Tekijä: Jenni Mäensivu

Työn nimi: Yrittäjänäisten työhyvinvointi

Ohjaaja: Beata Taijala

Vuosi: 2014

Sivumäärä: 50

Liitteiden lukumäärä: 8

---

Tällä opinnäytetyöllä on tarkoitus selvittää Seinäjoen seudun yrittäjänaiset ry:n jäsenien työhyvinvointia. Tutkimuksessa selviää, millä tasolla heidän hyvinvointinsa ja terveytensä on. Tutkimuksen tuloksena yrittäjänaiset saavat tiedon nykyisestä työhyvinvoinnistaan ja voivat kehittää toimintaansa entistä paremmaksi.

Tutkimus toteutettiin kahta eri menetelmää käyttäen eli Webropol-kyselyllä sekä haastattelulla. Webropol- kyselyllä on tarkoitus saada yleistietoa ja haastattelussa perehdytään vielä syvemmin aiheeseen. Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää käytettiin Webropol- kyselyssä, ja kysely lähetettiin sähköpostitse 45 yrittäjänaiselle. Haastattelu toteutettiin kvalitatiivista eli laadullista menetelmää käyttäen, jossa puolistrukturoidulla haastattelurungolla haastateltiin viittä eri yrittäjänäistä.

Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että yrittäjänaiset pitävät terveyttään hyvänä. He myös pääosin harrastavat liikuntaa säännöllisesti sekä syövät terveellisesti ja monipuolisesti. Yrittäjät olivat kokeneet stressiä jonkin verran, ja stressin helpotustapoja oli monenlaisia nukkumisesta mökkeilyyn. Suurin osa yrittäjistä on yksinyrittäjiä ja he työskentelivät pääsääntöisesti 40 tuntia viikossa. Työterveyshuollon palveluja käytti valtaosa yrittäjänaisista. Yrittäjät, jotka eivät käytä työterveyshuollon palveluita, mainitsivat syyksi muun muassa vähäisen tiedon palvelusta sen, että ei ole tarvetta palvelulle ja palvelu maksaa ylimääräistä.

Avainsanat: terveys, työhyvinvointi, yrittäjänaiset, yrittäjyys

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **Thesis abstract**

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: SME Business Management

Author/s: Jenni Mäensivu

Title of thesis: Female entrepreneurs' welfare at work

Supervisor(s): Beata Taijala

Year: 2014

Number of pages: 50

Number of appendices: 8

---

The purpose of this thesis is to find out the quality of occupational welfare of the members of Seinäjoen seudun yrittäjänaiset ry. The female entrepreneurs received the results of this study and had a chance to improve their performance.

Two different methods were used in the implementation of this thesis. One method was a Wepropol survey and the other was an interview. The purpose of the Webropol survey is to get common knowledge about the subject, and that of the interview was to go to deeper into the subject. In the Webropol survey, a quantitative approach was used, and the inquiry was emailed to 45 woman entrepreneurs. In the interview, a qualitative approach was used, with 5 participants in the interview.

The result of this study indicates that the female entrepreneurs think that their health is good. Mainly all of them do physical exercises and have good dietary habits. The entrepreneurs have experienced some stress at their work. There were different ways to relieve stress levels, such as sleeping or going to a cottage. Most of the entrepreneurs are businesswomen and they work about 40 hours a week. Most of the entrepreneurs used occupational health services. The rest of them said that the reason why they did not use occupational health services was unfamiliarity with the services, or they thought they did not need them and that the services were subject to a fee.

Keywords: female entrepreneurs, health, occupational welfare, entrepreneur

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ .....	4
Kuvio- ja taulukkoluettelo.....	6
1 JOHDANTO .....	7
2 TYÖHYVINVOINTI.....	9
2.1 Työhyvinvoinnin osatekijät .....	9
2.2 Terveys .....	11
2.3 Työkykyä ylläpitävä toiminta .....	12
2.4 Työpisteen ergonomia ja työympäristö.....	13
2.5 Stressi ja työuupumus.....	15
2.6 Psyykkinen työhyvinvointi .....	16
2.7 Työn imu ja motivaatio .....	17
3 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ JA AIEMMAT TUTKIMUKSET.....	18
3.1 Eteläpohjalaisten terveys .....	18
3.2 Työterveyshuolto.....	18
3.3 Yrittäjän eläkelaki .....	19
3.3.1 Työeläkekuntoutus.....	20
3.4 Ytyä naisyrittäjyyteen -hanke .....	21
3.5 Aiemmat tutkimukset.....	21
4 TUTKIMUSMENETELMÄT .....	24
4.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä .....	24
4.2 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä ja puolistrukturoituhaastattelu .....	24
4.3 Kysely- ja haastattelurungon rakentaminen .....	25
4.4 Tutkimuksen toteuttaminen .....	28
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	29
5.1 Webropol- kyselyn tulokset .....	29
5.1.1 Ikäjakauma.....	29
5.1.2 Yrittäjyyystyyppi .....	30
5.1.3 Toimiala .....	31

5.1.4 Yrittäjyyden kesto.....	31
5.1.5 Ennen yrittäjyyttä .....	32
5.1.6 Työntekijät.....	32
5.1.7 Työskentelytuntimäärä .....	33
5.1.8 Työterveys .....	33
5.1.9 Stressi.....	34
5.1.10 Työkyky.....	35
5.1.11 Lomat.....	35
5.1.12 Työterveyshuolto.....	36
5.1.13 Muuta työhyvinvointiin liittyen.....	37
5.2 Haastattelun tulokset.....	37
6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	42
LÄHTEET .....	46
LIITTEET.....	50

## Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin vaikuttavat tekijät .....	10
Kuvio 2. Ikäjakautus.....	30
Kuvio 3. Yrittäjyydestyyppi .....	30
Kuvio 4. Yrittäjyyden kesto .....	31
Kuvio 5. Ennen yrittäjyyttä .....	32
Kuvio 6. Työntekijät.....	33
Kuvio 7. Työterveys .....	34
Kuvio 8. Stressi .....	34
Kuvio 9. Työkyky .....	35
Kuvio 10. Työterveyshuolto.....	36
Kuvio 11. Kuormitus, osa 1 .....	39
Kuvio 12. Kuormitus, osa 2 .....	40
Kuvio 13. Kuormitus, osa 3 .....	40

# 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on erittäin tärkeässä roolissa yrittäjän työelämässä. Työhyvinvoinnista huolehtimisella on pitkät seuraukset yrittäjän tulevaisuuteen. Jos työhyvinvointia on ylläpidetty hyvin, niin silloin se auttaa yrittäjää jaksamaan entistä paremmin. Terveiden hyvä ylläpitäminen on tärkeää, varsinkin yrittäjillä, sillä heiltä vaaditaan jatkuvasti yhä enemmän ja enemmän. Välillä saatetaan myös uhrata omaa vapaa-aikaa yrityksen hyväksi. Pitäisi kuitenkin tasapainoilla, että huolehdi myös itsestäsi sekä annat aikaa perheelle ja ystäville. Nykyään terveys ja itses- tään huolehtiminen on ajankohtainen asia kaikkialla maailmassa. Yrittäjillä on aina painetta yritykseen, mahdollisiin alaisiin ja yrityksen menestymiseen liittyen.

Suomessa oli vuonna 2010 Vuorenpään ja Palmgrenin (2012, 5) mukaan noin 82 000 naisyrittäjää. Naisyrittäjät ovat pääsääntöisesti yksinyrittäjiä, mutta vajaalla 30 prosentilla on palkattuja työntekijöitä. Naisyrittäjien määrä on kasvanut hyvinvointi- ja hoiva-alalla. Yrittäjyyskatsaus 2012 (2012, 129) raportista selviää, että naisyrittäjät ovat koulutetumpia kuin miesyrittäjät. Naisyrittäjät toimivat pääasiassa sosiaali- ja terveystalveissa, koulutus- ja henkilöpalveluissa, majoitus- ja ravitsemis- alalla sekä eräillä liike-elämän palvelu- aloilla.

Yksinyrittäjien ja naisyrittäjien jaksaminen on Leskisen ([Viitattu 12.3.2014]) mielestä iso haaste. Naisyrittäjien elämään liittyvät yrityksen lisäksi useimmiten perhe. Yksinyrittäjänaiset hakevat verkostoista voimaa. Hän kertoo myös, että palvelusektorilla toimivien yritysten arvioidaan kasvavan rajusti lähivuosina.

Tutkimusraportissa Ytyä naisyrittäjyyteen 2013 selviää, että pohjalaisen naisyrittäjän johtajuusidentiteetti on vahva ja naisten yritystoiminta arvostettua (Ytyä naisyrittäjyyteen 2013 2007, 30).

Simone de Beauvoir (1949) osaa kiteyttää Vainio-Korhosen (2002, 148) mukaan naisyrittäjyyden pitkän historian pääpiirteet ja sen kipeimmät ongelmakohdat. *"Naisyrittäjä on aina ollut "sekatavarakauppias, maitokaupan pitäjä ja hotellinmäntä", ruuan, vaateiden ja hoivan valmistaja ja jakaja. Naisen yritys on yleensä "pieni" ja "kodin yhteydessä". "Työ ei ole liian vaativaa", jottei se häiritsisi naisen*

kodin hoitoon liittyviä velvollisuuksia. Vielä nykyäänkin naisen on miestä ”vaikeampi yhdistää perhe-elämää ja ansiotyötä”.

Viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana Carter, Henry, Ó Cinnéide ja Johnston (2007, 58) mielestä erot naisten ja miesten välillä ovat kaventuneet. Nykyyhteiskunnassa miespuolinen ja naispuolinen pk-yrityksen omistaja saavat samalla tavalla pisteitä maskuliinisten luonteenpiirteiden takia. Carter ym.(2007, 1) jatkavat, että naisyrittäjä tarjoaa usein innovatiivisia sekä uusia ratkaisuja organisaation ongelmiin, sillä he ovat usein hyvin koulutettuja ja kokeneita.

Tämän työhyvinvointitutkimuksen tutkimuskohderyhmänä on Seinäjoen seudun yrittäjänaiset ry. Yhdistyksessä on tällä hetkellä jäseniä noin 150. Heistä muutama kymmenen on ns. kunniajäseniä. Seinäjoen seudun yrittäjänaiset ry (vuoden yrittäjänaisen valinta, [Viitattu 15.4.2014]) selviää, että yhdistyksestä on valittu jo vuodesta 1985 alkaen vuoden naisyrittäjä.

Seinäjoen seudun yrittäjänaiset ry on Isoahon (1997, 14 ja 16) mukaan perustettu 29.10.1947. Yhdistys täytti viisikymmentä vuotta vuonna 1997. Naisten yksityisyritteliäisyyteen on tehty paljon työtä. Toimintaa on kehitetty ja monipuolistettu vuosi vuodelta.

Nämä tiedot perustuvat Isoahon (1997, 23 – 26) yrittäjänaisista tekemään haastatteluun. Toinen haastateltavista on perustajajäsen. Hän kokee naisyrittäjien tulevaisuuden niin, että tarve ja kehitys naisyrittäjätoimintaan tulevat lisääntymään. Toinen haastateltava oli vuoden 1996 yrittäjänainen. Hän toivoi yhdistykseen lisää nuoria aktiivisia yrittäjänaisia.



## 2 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa kerrotaan, mistä kaikista asioista työhyvinvointi koostuu. Ensimmäiseksi ovat työhyvinvoinnin osatekijät, joissa kerrotaan, että mistä työhyvinvointi rakentuu. Sen jälkeen kerrotaan yrittäjän terveydestä ja sen parantamisesta, työympäristöstä ja työpisteen ergonomiasta sekä psyykkisestä hyvinvoinnista.

### 2.1 Työhyvinvoinnin osatekijät

Suomessa 2000-luvulla on Kauppisen ym.(2013, 5) mielestä työhyvinvointi ollut aktiivisen kehittämisen kohteena. Työhyvinvointi on viime vuosina parantunut. Työhyvinvoinnin kehittämisen mahdollisuudet ovat mittavat. Suomessa on kustannuksia noin 40miljardia euroa vuodessa sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeen, työtapaturmien, sairaanhoidon ja alentuneen työkyvyn vuoksi.

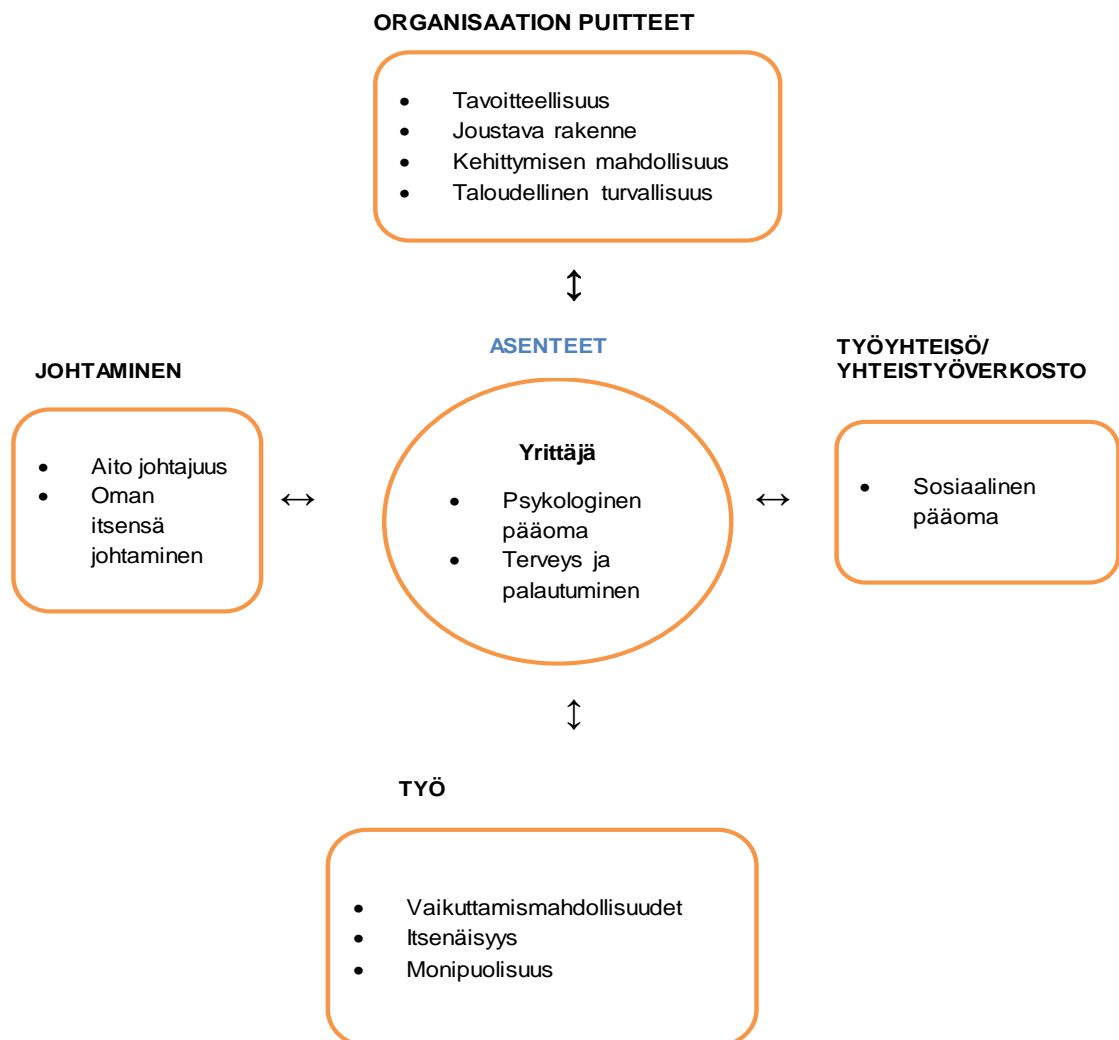
Työ on Aulangon, Huovisen, Kiikan ja Lehtisen (2010,9) mielestä ihmisille monella eri tavalla tärkeää. Työtä tekemällä ihminen kehittyy, muokkaa osaltaan maailmaa, saa otteen elämästään, toteuttaa itseään ja palvelee kutsumustaan, mutta sitoutuessaan työhön myös hän kuluttaa itseään. Mäkelä-Pusa, Terävä ja Manka (2011, 6) kertovat, että yrittäjä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa säätelemällä henkistä ja fyysistä kuormitusta. Yrittäjän hyvinvoinnilla on suuri merkitys yrityksen tulevaisuudelle sekä henkilöstön työn pysyvyydelle.

Vain hyvinvoiva työhenkilöstö pystyy Viitalan (2013, 212) mukaan työskentelemään tehokkaasti, oppimaan, kehittymään sekä tuottamaan luovia ratkaisuja ja uusia innovaatioita. Pitkään ilman kunnollista lepoa ollut ihminen toimii tehottomasti ja oppii huonosti. Savola ja Koskinen – Ollonqvistin (2005, 12) mukaan, Downie (1996) kertoo, että hyvinvointiin liittyy henkinen, sosiaalinen ja poliittinen ulottuvuus. Hyvinvointi kuvastaa hyvää terveydentilaa sekä henkistä ja ruumiillisesta tilasta huolehtimista.

Yrittäjä on Määtän ja Aallon (2010, 13) mukaan toimintansa käyntikortti. Yrittäjä viestii omalle työyhteisölleen ja kentälle kuvaa yrityksen tilasta ja voinnista. Kiireen ja väsymyksen runtelema yrittäjä ei anna hyvää kuvaa liiketoiminnastakaan. Ener-

giaa pursuava, ryhdikäs ja hyvinvoiva yrittäjä taasen viestii taustojenkin olevan kunnossa. Myös liiketoiminnalliselta näkökulmalta hyvä työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa sairauspoissaolojen ja ennenaikaisten eläköitymisten vähentymisen säästöinä, niin myös energisyyden, jaksamisen, paremman työilmapiirin ja palautumiskyvyn mahdollistamana parempana henkilötuottavuutena ja yrityskuvaa parantavana.

Työhyvinvointimallin perustana on Mäkelä- Pusan ym.(2011, 17) mielestä voimavaralähtöisyys, mikä kuluttaa ja lisää voimavaroja. Voimavaroja lisää työn itsenäisyys, mahdollisuus monipuoliseen ja itseä kiinnostavaan työhön sekä oman osaamisen käyttäminen. Kuviosta 1 selviää yrittäjän työhyvinvoinnin malli.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin vaikuttavat tekijät (mukaillen Mäkelä-Pusan ym. 2011,17)

## 2.2 Terveys

Maailman terveysjärjestön WHO:n määritelmää vuodelta 1948 Savola ja Koskinen–Ollonqvist (2005, 10) siteeraavat, ettei terveys ole yksiselitteisesti määritelty käsite. Terveys ei ole ainoastaan sairauksien ja toiminnanvajavuuden puuttumista, vaan täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila.

Yrittäjät Määtän ja Aallon (2010,67) mielestä kokevat itsensä terveemmiksi kuin he todellisuudessa ovatkaan. Joidenkin tutkimusten mukaan jopa puolella yrittäjistä on jokin työtekoa haittaava tai häiritsevä sairaus. Liikunnan avulla voidaan ylläpitää hyvää terveyttä ja vähentää sairastumisen riskiä. Liikunta vähentää sydän- ja verisuonitautien riskiä, madaltaa kohonnutta verenpainetta, lisää veren hyvän kolesterolin määrää ja vaikuttaa positiivisesti lievään masennukseen. Myös oikeanlaisella, terveellisellä ja riittävällä ravinnolla on merkittävä rooli päivittäisessä jaksamisessa. Määtä ja Aalto (2010, 84 - 85) kehottavat syömään ateriat säännöllisesti noin kolmen - neljän tunnin välein. Tämä vähentää myös turhaa ja epäterveellistä napostelua. Aamupala on aterioista tärkein, koska sillä tankkaat tehoa alkavaan työpäivää. Vaikka yrittäjä elämä on usein hektistä, tulisi silti kiinnittää huomiota omaan syömiseen ja sen säännöllisyyteen.

Fyysistä aktiivisuutta tulisi olla Määtän ja Aallon (2010, 73) mukaan joka päivä vähintään kolmekymmentä minuuttia. Fyysiseen aktiivisuuteen lasketaan sisältyväksi kuntoa kohottava täsmäliikunta sekä energiaa kuluttava ja vireyttä ylläpitävä hyötyliikunta. Kotona siivoaminen tai lumien luonti on hyvää hyötyliikuntaa. Liikunta-annos olisi hyvä jakaa usealla päivällä, sillä vältetään mahdollinen liiallinen kerta-kuormitus, joka voi pahimmillaan aiheuttaa rasitusvamman, ylikuormitusta tai motivaatio heikkenee.

Työhön voi liittyä Aromaan ja Koskisen (2010, 7) mukaan monenlaisia terveysriskejä, ja niiden vakavuusaste vaihtelee lievista haitoista tapaturmiin ja sairauksiin asti. Terveysriskit johtuvat työssä esiintyvistä altisteista ja rasitustekijöistä. Työssä esiintyviä rasitustekijöitä ovat

- mekaaniset tekijät kuten tapaturmavaarat.
- fyysiset tekijät kuten melu, värinä, kylmyys, kuumuus ja säteilyt.
- kemialliset tekijät kuten pölyt, kaasut ja kemikaalit.

- mikrobiologiset tekijät kuten homeitiöt, virukset ja bakteerit.
- fyysiset ja ergonomiset tekijät kuten raskaat nostot, toistotyö ja työn fyysinen raskaus.
- henkiset ja sosiaaliset (psykososiaaliset) tekijät kuten kiire, työn henkinen raskaus ja vuorotyö.

### 2.3 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Myös työhyvinvointia ylläpitävä toiminta yrityksessä on parhaimmillaan jatkuva prosessi, jossa Viitalan (2013, 232) mukaan kiinnitetään huomiota erilaisiin työkykyä lisääviin ja ylläpitäviin asioihin. Tämä tunnetaan nimellä työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta. Mitä pienempi toimipaikka henkilömäärältään, sitä vähemmän on laaja-alaista työkykyä ylläpitävää toimintaa, kertoo Kauppinen ym. (2010, 162).

Tyky-toiminnalle on Kauppinen ym. (2010, 162) mukaan virallinen kolmikannan (1999) hyväksymä sosiaali- ja terveysministeriön neuvottelukunnan antama määritelmä:

Työpaikkojen työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja työntekijöiden sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatioiden yhteisössä toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka avulla tuetaan ja edistetään jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä. Työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan käytännön keskeisiä kohteita ovat työn ja työympäristön parantaminen, työyhteisön ja työorganisaation kehittäminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen. Lähtökohtana ovat työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten aktiivinen toimintaa sitoutuminen ja osallistuminen sekä vaikutusmahdollisuudet työterveys- ja työsuojelutyönä tehtävään sekä muuhun työpaikalla toteutettavaan työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan.

Seinäjoella on mahdollista saada Tyky- toimintaa esimerkiksi Sinfoniasta (hoitopalvelukeskus). Heidän nettisivuillaan on erikseen yhteydenottolomake TYKY-päivän järjestämiseen. Sinfonian (TYKY-toimintapäivä, [Viitattu 2.5.2014]) nettisivulla kerrotaan muun muassa myös, että heillä noin 60 erilaista hoitovaihtoehtoa ja noin 30 hoitoalan ammattilaista.

## 2.4 Työpisteen ergonomia ja työympäristö

Naisilla on miehiä yleisemmin Määtän ja Aallon (2010,68) mukaan niska- ja hartia-seudun vaivoja. Vaivat voivat tulla liikkumattomuudesta, jännittyneisyydestä, stressistä sekä vääränlaisista ergonomisista ratkaisuista, jos esimerkiksi istuu huonosti työtuolilla. Helpotusta niska- ja hartiavaivoihin saavat lihaskunto- ja rentoutumisharjoituksista. Selkäoireita ehkäisevässä liikunnassa tulee kiinnittää huomiota vatsa- ja selkälihasten, alaraajojen sekä lantioseudun lihasten toimintakykyyn.

Määttä ja Aalto (2010, 95) korostavat, että ergonomian eli työasentojen, nostojen, työn tauottamisen ja taukoliikuntatuokioiden vaikutus hyvinvointiin sekä työn tuotavuuteen on merkittävä. Työpisteen oikealla asettelulla, tuolin säädöllä ja työskentelyä helpottavilla tuilla voidaan vähentää tuki- ja liikuntaelimestöön kohdistuvaa kuormitusta sekä parantaa työasentoa. Myös oikealla nostotekniikalla ja esineiden siirtämistä helpottavilla apuvälineillä voidaan säästää tukirankaa ja optimoida fyysinen kuormitus erilaisissa työtehtävissä. Tuki- ja liikuntaelimestön hyvinvointia voidaan helpottaa jaloittelemalla ja vaihtelemalla työpäivän aikana säännöllisesti työasentoja sekä harrastamalla taukoliikuntaa ja venyttelemällä lihaksia.

Tuki- ja liikuntaelimestöä eniten kuormittavat tekijät ovat Määtän ja Aallon (2010, 95 – 96) mukaan jatkuva istuminen sekä autolla ajaminen, fyysisesti raskas työ ja raskaiden taakkojen käsittely, vartalon kumarat ja kiertyneet asennot, olkavarren kohoasento ja staattinen työskentely, yksipuolinen toimistotyö, käden voimankäyttö ja käteen kohdistuva värinä, polvillaan kyykyssä työskentely sekä työympäristön matala lämpötila.

Hyvällä ergonomialla Määtän ja Aallon (2010, 96 - 98) mukaan tavoitellaan mahdollisimman tasapainoista ja rentoa työasentoa, jossa pystymme vaihtamaan asentoa sujuvasti ja dynaamisesti. Työpöytä kannattaa pitää siistinä ja järjestyksessä, sillä levällään olevat tavarat ja paperit pakottavat työskentelemään hankalissa asennoissa. Järjestele työpöytäsi niin, että työn suorittaminen käy vaivattomasti. Tärkein työskentely kohde, joka käytät eniten esimerkiksi tietokone, kannattaa sijoittaa suoraan eteesi. Tärkeimmät työvälineet kannattaa sijoittaa käden ulottuville, kuitenkin että vapaata työskentelytilaa jää. Harvemmin tarvitsemasi välineet

ja meluavat laitteet, kuten faxi, kannattaa sijoittaa vähän kauemmas, jottei sen melu häiritse työskentelyäsi. Sääda työtasojen korkeus niin, että voit työskennellä hartiat rentoina, kyynärpäät lähellä vartaloa ja kyynärvarret tuettuna jotakuinkin vaakatasossa. Hyvä vaihtoehto on myös säädettävä työtaso, eli voit laskea ja nostaa tasoa niin kuin haluat. Työtuolit ovat kehittyneet paljon ja niissä nykyisin paljon säätömahdollisuuksia. Kannattaa opetella säätelemään työtuolia, muuten hyödyt ovat turhia.

Työtuolin säätäminen oikeaa asentoon on hyväksi työässäjaksamiselle. Määttä ja Aalto (2010, 98 – 99) neuvovat miten työtuoli säädetään oikein. Työtuoli kannattaa säätää niin, että jalat ulottuvat reilusti maahan ja selkänöja tukee lanne-ristiselkää. Polven ja lantion ihanteellinen kulma on noin 90 astetta. Käsinojien korkeus kannattaa säätää niin, että kädet ovat samalla tasolla näppäimistön kanssa. Alaselän tuen pitää olla sekä korkeus- että syvyyssäädettävä. Alaselän tuki kannattaa säätää sellaisella korkeudelle, että sen keskikohta tulee lannerangan keskikohtaan. Syvyysuunnassa tuen tulee pitää lanneranka notkolla, mutta se ei saa painaa lannerankaa voimakkaaseen taakse taivutukseen. Yläselän tuki tulee samalle tasolle kuin missä pakaroiden takaosa on. Pidettäessä yläselkä tuessa kiinni säilyy myös lannerangan notko. Tällöin olkapäät ja lavatkin yleensä ohjautuvat niille sijoille, joille ne tarkoitettu. Pään tuki tulisi olla alaselän tuen tavoin olla sekä korkeus- että syvyyssäädettävä. Tuen avulla pään ja sitä kautta niskan asento täytyy saada säädettyä niin, että korvan nipukka on samalla tasolla kuin olkapään luinen olkalisäke. Työtuolia hankkiessasi useassa työtuolissa on mahdollisuus lukita pyörät.

Työhyvinvointiin vaikuttaa myös Aulangon ym. (2010, 54) mukaan työympäristön valaistus, lämpötila, melu ja ilmavaihto. Valaistus on tärkeä, sillä ilman riittävää valaistusta silmät rasittuvat ja se voi olla pahimmassa tapauksessa turvallisuusris-ki. Melu huonontaa työsuoritusta, tällöin keskittyminen ja ongelman ratkaisukyky häiriintyy (Aulanko 2010, 59).

## 2.5 Stressi ja työuupumus

Stressi on laaja käsite. Viitalan (2013, 220) kertoo, että stressi voi aiheuttaa väsymystä, unettomuutta, keskittymiskyvyn puutetta, huonosti paranevat ja uusiutuvat flunssat tai erilaiset vatsaongelmat. Se voi myös ilmetä mielihyvän kokemisen menettäminen, aloitekyvyttömyys, keskittymisvaikeuksia, tyytymättömyys, alemmuudentunne ja ahdistuneisuus. Ihminen, joka on stressaantunut, niin nämä oireet ei väisty nopeasti vaan ovat viikkokausia.

Stressi on Aallon (2006, 28) mukaan eräänlainen paineiden aiheuttama hälytystila tai reaktio sitä uhkaavaa stressitekijää vastaan. Stressiä syntyy, kun paineet käyvät liian suuriksi. Tämä on vielä terveellistä, jos se aiheellinen ja kestää rajallisen ajan. Aalto (2006, 27) kertoo myös, että stressi on myös positiivinen asia. Ilman stressiä emme saisi itsestämme mitään irti. Stressi antaa tarvittavan sysäyksen aikomusten muuttamiseksi teoiksi. Jokainen ihminen reagoi stressiin yksilöllisesti ja jokaisella on oma sietorajansa, jonka ylittyä saattaa hallittu stressi muuttua hallitsemattomaksi (Aalto 2006, 29).

Työstressillä Aholan ja Lindholmin (2012, 11) mukaan tarkoitetaan yleisimmin työskentelyä sellaisissa työoloissa, joiden tiedetään olevan hyvinvoinnille ja terveydelle haitallisia.

Stressiä voi Määtän ja Aallon (2010, 66) mukaan purkaa monella tavalla, esimerkiksi perheen, vertaisryhmien tai ystävien seurassa. Liikunta sekä harrastukset ovat hyviä tapoja saada irrottautua ajatukset työstä.

Näillä Aallon (2006, 33) ohjeilla voit välttää mahdollista stressiä

- vähennä kiirettä ja stressin aiheuttajia.
- opettele sanomaan Ei.
- tavoittele kohtuullisuutta, älä vaadi itseltäsi täydellisyyttä.
- lopeta muiden asioista huolehtiminen ja vältä tarpeetonta murehtimista.
- keskity itseesi ja toteuta haaveitasi.
- nauti muiden seurasta, älä erakoidu.
- keskity välillä itseesi, tunteisiisi ja tarpeisiisi.
- opettele irrottautumaan työstä ja tee selvä ero työ- ja vapaa-ajalle.

- jaa vastuuta ja käytä aikaa opiskeluun sekä itsesi kehittämiseen.
- liiku ja pidä huolta kunnostasi.
- syö säännöllisesti ja terveellisesti.
- tee tarvittavat muutokset ja pysy niissä.

Työuupumus tai loppuun palaminen on Viitalan (2013, 221- 222) mukaan on stressistä aiheutuva muoto. Tämä syntyy yleensä silloin jos ylikuormitus on jatkunut pitkään. Uupumuksen voi tunnistaa muun muassa siitä, että ihmiseltä katoaa ensimmäiseksi työmotivaatio ja työn ilo. Alkuvaiheessa tunnusmerkkejä ovat turhautuminen, lisääntyvä oman onnistumisen epäily ja psyykkinen väsymys. Tämän rinnalla voi kehittyä myös epätodellisuuden, vierauden ja yksinäisyyden tunne. Ahdistuneisuus, unihäiriöt ja psykosomaattiset eli psyyken aiheuttamat fyysiset oireet tulevat elämään. Lopuksi ihminen alkaa kokea syyllisyyttä ja vetäytyy yhä enemmän omiin oloihinsa. Pitkittyessään tämä voi johtaa jopa masennukseen.

## **2.6 Psyykkinen työhyvinvointi**

Kiusaaminen on Viitalan (2013, 225) mielestä muun muassa eristämistä muista työpaikan henkilöstöstä, työn mitätöinti, uhkaaminen, selän takana puhuminen ja painostaminen. Kiusaaminen on lisääntynyt vuosi vuodelta ja eniten sitä esiintyy naisilla. Vuonna 2012 tehdystä työolobarometristä ilmenee, että noin joka kolmas oli havainnut työpaikallaan kiusaamista. Purkamattomat ristiriidat suurenevat ajan mittaan ja alun perin pieni väärinkäsitys kasvaa liian suureksi. aiheuttaen työyhteisöön vaikeuksia (Aulanko ym. 2010, 120).

Psyykkinen työ on Aulanko, Huovinen, Kiikka ja Lehtinen (2010, 20 - 21) mukaan ihmisen suorittama työ, joka ei ole lihastyötä. Liiallista psyykkistä työtä seuraa useimmiten väsyminen ja sen myötä usein kyvyttömyys jatkaa toimintaa. Vaativa henkinen työ tehdään aina isojen aivojen alueella. Keskeisiä aivojen osia käyttävä työ kuluttaa voimiamme. Työn oppiminen ja siinä harjaantuminen vähentävät isojen aivojen työmäärää ja se säästää energiaa muihin uusiin tilanteisiin.



## 2.7 Työn imu ja motivaatio

Työn imulla eli mielekkyysenergialla Aulanko ym. (2010, 23) mukaan tarkoitetaan jos työn tekeminen tuntuu merkitykselliseltä ja haasteelliselta. Tähän liittyy tarkkuus, halua panostaa työhön ja ponnisteluun myös vastoinkäymisissä. Työn imussa henkilö uppoutuu keskittyen työhönsä ja kokee siitä nautintoa. Työn imu määritellään positiiviseksi tunne – ja motivaatiokäyttäytymisen tilaksi.

Motivaatiolle on monenlaisia määritelmiä, mutta Liukkosen (2006, 130 - 131) mukaan motivaatio on eräänlaista työnhinkua, joka saa panostamaan hyviin suorituksiin ja kantamaan vastuuta tehtävistämme. Koulutustasolla ei ole vaikutusta työmotivaatioon. Mitä enemmän on ikää niin sitä enemmän on motivaatiota.

### 3 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ JA AIEMMAT TUTKIMUKSET

Tässä kolmannessa luvussa kerrotaan tutkimukseen liittyvästä tutkimusympäristöstä sekä aikaisemmista tutkimuksista, jotka liittyvät tähän tutkimukseen. Aluksi kerrotaan yleisesti eteläpohjalaisten terveydestä, ja tämän jälkeen työterveyshuollosta. Tämän jälkeen kerrotaan yrittäjän eläkelaista sekä työeläkekuntoutuksesta. Lopuksi kerrotaan aikaisemmista tutkimuksista, liittyen naisyrittäjyyteen.

#### 3.1 Eteläpohjalaisten terveys

Tiedot pohjautuvat Hietaranta - Luoma ym. (2011,79) TERVAS- tutkimukseen jossa selviää, että yli puolet eteläpohjalaisista pyrkii noudattamaan terveellisiä elämäntapoja. On myös selkeästi havaittavissa, että epäterveelliset elämäntavat ja fyysiset ongelmat keskittyvät tiettyihin kuluttajaryhmiin. Terveydellisiä ongelmia on havaittavissa muissakin ryhmissä, mutta eniten niitä näyttäisi olevan turvallisuushakuiset perhekeskeiset -ryhmällä. Heitä on noin kymmenesosa eteläpohjalaisista. Turvallisuushakuiset perhekeskeiset noudattavat mahdollisesti epäterveellisiä elämäntapoja poistaakseen terveydellisiä ongelmia esimerkiksi tupakointi, alkoholiinkäyttö, liikunta- ja ruokatottumukset.

#### 3.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tehtäviä ovat työterveyden edistäminen ja seuranta, työperäisten sairauksien ennaltaehkäisy ja toteaminen sekä myös hoitoon ja kuntoutukseen ohjaaminen (Aulanko ym. 2010, 135). Työterveyshuollon vaihtoehtoja on kolme, palvelut ostetaan terveyskeskukselta, palvelu järjestetään itse tai yhdessä muiden työnantajien kanssa tai palvelu hankitaan työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta henkilöltä tai toimintayksiköltä esimerkiksi lääkärikeskus (Manninen, Laine, Leino, Mukala ja Husman 2007, 20).

Yrittäjät ja omaa työtään tekevät voivat Martimon, Antti-Pojan ja Uitin (2010, 61) mukaan voivat järjestää itselleen työterveyshuollon ja saavat lakisääteisistä ennalta ehkäisevistä toimenpiteistä Kansaneläkelaitoksen korvauksen. Yrittäjä on voinut

saada vuoden 2006 alusta asti korvausta myös työterveyshuollon yhteydessä saamistaan sairaanhoitopalveluista. Yrittäjä tekee Martimon ym. (2010, 63) mukaan yhdessä työterveyshuollon palvelujen tuottajan kanssa myös kirjallinen sopimuksen, jossa ilmenee työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelun sisältö ja laajuus.

Vuorenpää (2013, 14) kertoo, että Seinäjoen Lääkäritalon vastaava työterveyshoitaja Kaija Kuivasmäki pitää tärkeänä, että työterveyspalveluja kehitetään erilaisiin yrityksiin ja yritysten muuttuviin tarpeisiin. Kuivasmäki kertoo, että Etelä-Pohjanmaan yrittäjät ovat hyvin järjestäneet työterveyshuollon

Kelan (2010, 98) työterveyshuoltotilasto tutkimuksesta selviää, että Etelä-Pohjanmaalla olevat naisyrittäjät ovat saaneet korvauksia 738 kappaletta. Tilastosta selviää, että alle 24-vuotiaat sekä yli 65-vuotiaat ovat saaneet vähiten korvauksia. Eniten korvauksia ovat saaneet selvästi 45 – 54 -vuotiaat. Keski-ikä oli 48-vuotta.

### **3.3 Yrittäjän eläkelaki**

Yrittäjän eläkelain (L 22.12.2006/1272) 1 luvun 1 §:ssä säädetään, että Suomessa asuvan ja toimivan yrittäjän on vakuutettava itsensä vanhuuden, työkyvyttömyyden ja kuoleman varalta siten kuin tässä laissa säädetään. Jos yrittäjä asuu EU- tai ETA-maassa, niin Suomessa asumista ei kuitenkaan edellytetä.

Yrittäjän on tässä laissa järjestettävä tarkoitettu eläketurva työeläkevakuutusyhtiöistä annetussa laissa (354/1997) tarkoitettussa työeläkevakuutusyhtiössä tai vakuutuskassalaissa (1164/1992) tarkoitettussa eläkekassassa, joka harjoittaa tämän lain mukaista työeläkevakuuttamista. Eläkelaitosten yhteiselimenä toimii Eläketurvakeskuksesta annetussa laissa (397/2006) tarkoitettu Eläketurvakeskus.

### 3.3.1 Työeläkekuntoutus

Yrittäjän eläkelain (L 22.12.2006/ 1972) 3 luvun 22 §:ssä säädetään, että ansiokyvyn parantavaa ammatillista kuntoutusta on mahdollista saada alle 63-vuotiaalla yrittäjällä, jos

- 1) asianmukaisesti todettu sairaus, vika tai vamma todennäköisesti aiheuttaa sellaisen uhkan, että hän tulee työkyvyttömäksi 32 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla;
- 2) on työskentelystä saatuja vakuutettuja työansioita 70 §:ssä tarkoitettuna tulevan ajan tarkasteluaikana vähintään 25 133,40 euroa; ja [\(7.12.2007/1166\)](#)
- 3) ei ole oikeutta kuntoutukseen tapaturmavakuutuksen tai liikennevakuutuksen kuntoutusta koskevien säännösten perusteella.

Kuntoutuksen tarpeellisuuden arvioitaessa otetaan huomioon yrittäjän ikä, ammatti, aikaisempi toiminta, koulutus, vakiintuminen työelämään sekä se, johtaako haettu ammatillinen kuntoutus todennäköisesti yrittäjän terveydentilalle sopivassa työssä jatkamiseen tai työhön palaamiseen. Lisäksi tarkoituksenmukaisuutta arvioitaessa otetaan huomioon, lykkääkö ammatillinen kuntoutus mahdollisesti yrittäjän eläkkeelle jäämistä.

Työkyvyttömyyseläkkeelle jää Aulanko ym. (2010, 138) mukaan vuosittain melkein 24 000 työntekijää. Masennus ja muu mielenterveyshäiriö oli jo noin 30 % vuonna 2007. Naisilla suurin riski joutua työkyvyttömyyseläkkeelle on ammateissa puutarhatyöntekijät sekä siivoojat, sairaala- ja keittiöapulaiset. (Kauppinen 2013, 5).

Kuntoutus toiminta on Vaalityökykyä (1992, 131) kirjassa Aila Järvikosken kertoman mukaan koettu hyödylliseksi ja kuntoutukseen osallistuneiden terveys ja työkyky on jonkin verran parantunut, mutta pitkäkestoista työkykyä ylläpitävää tai eläkkeelle siirtymistä estäviä vaikutuksia ei ole vielä täysin varmuutta.

### 3.4 Ytyä naisyrittäjyyteen -hanke

Ytyä naisyrittäjyyteen -hanke (2007, 1) toimi Keski-Pohjanmaalla, Etelä-Pohjanmaalla ja Pohjanmaalla. Projektilla oli tarkoitus kehittää naisyrittäjyyttä. Tämä hanke toi esille naisyrittäjien nykytilanteen ja kehittämistarpeet sekä antoi kehittämisideoita ja konkreettisia toimenpide ehdotuksia. Ytyä naisyrittäjyyteen 2013 (2007, 2 - 3) raportissa selviää, että Suomessa naisyrittäjät ovat hieman iäkäämpiä kuin muissa EU-maissa. Alle 50-vuotiaita naisyrittäjiä on Suomessa keskimäärin vähemmän kuin muissa EU-maissa ja nuoria naisyrittäjiä on Suomessa vähän. Yksinyrittäjiä on jopa 64 % naisyrittäjistä. Naisyrittäjien yritykset ovat hieman pienempiä kuin miesten. Kehittämistoimenpiteitä ovat naisten yrittäjyyttä koskevan alueellisen tilastoinnin ja ennakkoinnin sekä naisyrittäjyystutkimuksen edistäminen (Ytyä naisyrittäjyyteen – hanke 2007, 36).

### 3.5 Aiemmat tutkimukset

Naisyrittäjien työhyvinvointi tutkimuksessa Palmgren, Kaleva, Jalonen ja Tuomi (2010, 78-81) kertovat, että naisyrittäjät ovat tyytyväisiä työhönsä. Naisyrittäjät pitivät terveytensä parempana kuin se olikaan. Erityisesti ruumiillisesti raskasta työtä tekevät naisyrittäjien työkyky oli heikompi. Naisyrittäjät kokivat enemmän stressiä kuin muut työssäkäyvät naiset. Työhön liittyvää epävarmuutta oli enemmän teollisuudessa ja nk. muilla toimialoilla eli rakentaminen, koulutus sekä kuljetus, varastointi ja tietoliikenne. Vähiten epävarmuutta oli maa- ja metsätalouden sekä terveys- ja sosiaalipalvelujen naisyrittäjillä. Keski-ikäisillä naisyrittäjillä oli eniten epävarmuutta havaittavissa.

Työntekijöiden äitiys- ja vanhempainvapaat sekä henkilöstön vaihtuvuus olivat Palmgrenin ym. (2010, 78–81) tutkimuksen mukaan häirinneet työnantajayrittäjiä vain viittä ja yksinyrittäjistä vain yhtä prosenttia. Fyysinen väkivalta tai sen uhka ja sukupuolihäirintä kokemukset ovat yleistyneet naisyrittäjillä. Epätasa-arvoista sukupuoleen liittyvää kohtelua oli saman verran niin naisyrittäjillä kuin muilla työssäkäyvillä naisilla.

Palmgren ym. (2010, 78–81) mukaan työ haittasi naisyrittäjien muuta elämää useammin. Kolmasosa koki ristiriitaa kotitöiden ja työn välillä. Naisyrittäjät haluaisivat viettää enemmän aikaa läheistensä kanssa kuin voivat. Naisyrittäjät halusivat jatkaa edelleen yrittäjinä ja he olivat sitoutuneita yrityksiinsä. Työstä irtautuminen ja lepo koettiin suosituimmaksi keinoksi työssä jaksamiseen. Jopa yli seitsemäs naisyrittäjä ei ollut pitänyt viimeisen vuoden aikana lainkaan lomaa. Työterveys- huoltopalveluita käytti vain kolmannes naisyrittäjistä. Tukea yrittäjyyteen saivat eniten perheeltään sekä muilta naisyrittäjiltä.

Vantaan yrittäjänaisille työhyvinvointi tutkimuksessa Pietikäinen ja Turtiainen (2012, 65 - 66) tutkivat työhyvinvoinnin haasteita ja elämänhallintaa. Tutkimusongelma oli miten yrittäjät selviytyvät elämän osa-alueiden hallinnasta ja pitämään ne tasapainossa, jotta työ ja elämä olisi palkitsevaa. Johtopäätöksistä käy ilmi, että haastateltavat yrittäjät ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä elämäänsä. Yrittäjillä on elämä hallinnassa ja jos haasteita tulee vastaan, niin niistä selviydytään. He osaa- vat ottaa omaa aikaa itselleen ja käyttää yrittäjän vapautta ja päätäntävaltaa. Yrittäjillä on myös halua kehittää toimintaansa ja näkevät tulevaisuutensa valoisana. He myös kokevat hyvänlaatuisen stressin antavan lisää energiaa ja saa aikaan ihmeitä. Yrittäjät kehittävät omaa osaamista vapaa-ajalla opiskelemalla alan kirjallisuutta. He myös pyrkivät pitämään työpäivän pituuden normaalina ja välttävät työn viemistä kotiin. Yrittäjät kertovat, että he ovat tyytyväisiä siihen että he voivat itse määrätä työpäivän kuin jos oli palkkatyössä. Haastateltavia oli Pietikäisen ja Turtiaisen (2012, 67) tutkimuksessa viisi yrittäjänaisista. He huomasivat, että haastateltavien vastauksissa on paljon yhtäläisyyksiä. Näitä ei voi liikaa yleistää, sillä haastateltavia on vain viisi yrittäjänaisista mutta he pitävät tutkimusta kuitenkin luotettavana.

Yrittäjänaisen arkea on Kulmala (2010, 23) tutkinut, haastatteleamalla viittä eri yksinyrittäjänaisista Satakunnassa sekä yksi yrittäjä Varsinais-Suomessa. Tutkimusmenetelmänä hän on käyttänyt teemahaastattelua. Aihealue ei ole sama mitä itse tutkin eli työhyvinvointia. Kulmala (2010, 38-39) toteaa tutkimuksessaan myös, että pienet vaivat ei haitanneet työntekoa vaan työtä tehdään sairaanakin. Yrittäjät ovat pitäneet lomia vaihtelevasti. Jopa kaksi haastateltavista ei ollut pitänyt lainkaan lomaa. Vaikka yrittäjän työ on välillä epäsäännöllistä, lyhyet ja epäsäännöllii-

set lomat ja vaikka työ päivä on välillä pitkä, niin haasteltavat olivat positiivisia ja uskoivat jaksavansa jatkaa yrittäjä.

Naisyrittäjä arki tutkimuksen vastaajien keski-ikä oli 50,8 vuotta (Hirvonen 2011, 60). Hirvosen (2011, 62-63) tekemässä tutkimuksessa selvisi, että yrittäjät arvioivat terveydentilansa melko hyväksi. Kyselyyn vastanneet nuoremmat yrittäjät eli 30-34-vuotiaat kertoivat kaikki jaksavansa työskennellä pitkiäkin aikoja yhtäjaksoisesti, mutta vähän vanhemmat yrittäjät eivät jaksaneet kuin 60%. Naisyrittäjälle stressiä eniten aiheuttivat tekemättömät työt sekä töiden ennakointi. Oma mahdollinen sairastuminen koettiin paineita aiheuttajaksi. Arjen jaksamisessa parhaaksi keinoksi koettiin yrittäjän sekä yrityksen kehittäminen. Myös lepo ja työstä irtautuminen sekä verkostoistumisen tuki oli myös tärkeä keino arjen jaksamisessa. Yrittäjät voivat pääsääntöisesti hyvin ja näkevät tulevaisuutensa valoisana ja positiivisena.

Vantaan yrittäjänaisille Vuoren (2010, 62-63) tekemässä tutkimuksessa selvisi, että Vantaan yrittäjänaiset ovat positiivisia ja asiat ovat kunnossa. Tutkimus ei ole täysin luotettava, sillä tutkimuksen vastaaja määrä oli alhainen. Kysely oli lähetetty 150 jäsenelle ja vain 19 heistä vastasi. Vastaus alhaisuus johtui osittain siitä, että Vantaan yrittäjänaisille oli tehty parin vuoden sisällä liian monta tutkimusta liittyen tähän samaan aiheeseen.

## 4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä luvussa kerrotaan kahdesta eri tutkimusmenetelmästä, eli kvantitatiivisesta sekä kvalitatiivisesta menetelmästä. Kahteen eri tutkimusmenetelmään päädyttiin, sillä haluttiin tutkia työhyvinvointia määrällisesti sekä laadullisesti. Nämä kaksi menetelmää täydentävät toisiaan. Kvantitatiivista menetelmää käytettiin Webropol-kyselyssä ja kvalitatiivista menetelmää puolistrukturoidussa haastattelussa.

### 4.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa Heikkilä (2008, 13) kertoo, että tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat lomakekyselyt, www-kyselyt, strukturoidut haastattelut, systemaattinen havainnointi sekä kokeelliset tutkimukset.

Heikkilän (2008, 16-17) jatkaa, että määrällistä tutkimusta voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Sillä selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Aineiston keruussa käytetään tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Tällä tutkimustavalla saadaan kartoitettua tilanne, mutta sillä ei pystytä selvittämään asioiden syitä. Määrällinen menetelmä vastaa kysymyksiin Mikä? Missä? Paljonko? Kuinka usein?

Ensimmäisenä kaikille tutkimukseen osallistuneille lähetettiin sähköpostitse linkki työhyvinvointikyselyyn, joka on luotu Webropol-ohjelmalla. Internet-kyselyissä vastaukset tallentuvat tietokantaan eli Webropoliin, joten tämä on nopea tapa saada vastauksia sekä vastauksien käsittely on helppoa ohjelmaa hyödyntäen (Heikkilä 2008, 69).

### 4.2 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä ja puolistrukturoituhaastattelu

Tyypillinen kvalitatiivinen aineistonkeruumenetelmä ovat henkilökohtainen haastattelu, ryhmähaastattelu, osallistuva havainnointi, eläytymismenetelmä sekä valmiit aineistot ja dokumentit (Heikkilä 2008, 13). Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa Heikkilän (2008, 16 - 17) mukaan rajoitutaan yleensä pieneen määrään



tapauksia, mutta ne analysoidaan mahdollisimman tarkasti. Tutkittavat valitaan useimmiten harkinnanvaraisesti. Kvalitatiivinen tutkimus sopii myös toiminnan kehittämiseen, vaihtoehtojen etsimiseen ja sosiaalisten ongelmien tutkimiseen. Tutkimus aineistoa kerätään vähemmän strukturoidusti kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Kvalitatiivinen menetelmä vastaa kysymyksiin Miksi? Miten? Millainen?

Henkilökohtainen haastattelu viidelle satunnaisesti valituille yrittäjänaiselle, jossa käytetään puolistrukturoituhaastattelu- runkoa. Puolistrukturoituhaastattelu on Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 44, 47) mukaan lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimuoto. Puolistrukturoidulle haastattelulle ei ole yhtä tiettyä määritelmää. Robsonin (1995) mielestä, kysymykset on määrätty ennalta, mutta haastattelija voi vaihdella kysymysten sanamuotoja. Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan, puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat samat kaikille haastateltaville, mutta vastaukset eivät ole sidottu vastausvaihtoehtoihin. Eli tälle haastattelumenetelmälle on ominaista, että haastattelun näkökohta on lyöty lukkoon, mutta ei aivan kaikkia.

Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2008, 199- 201) kertovat että, haastattelu on ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä, kun siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa yhdessä tutkittavan kanssa. Haastattelun suurena etuna muihin tiedonkeruu menetelmiin on että, voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti ja vastaajia myötäillen. Haastattelukysymyksiä on myös mahdollista vaihdella. Etuna myös se, että saat mukaan tutkimukseen vastaajiksi suunnitellut henkilöt. Haastattelu menetelmää heikentää mahdollisesti, että haastatteluissa on helpompi antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Puolistrukturoitua teemahaastattelu menetelmää käyttivät myös Pietikäinen ja Turtiainen (2012, 52) Vantaan yrittäjänaisille tekevässä tutkimuksessa.

#### **4.3 Kysely- ja haastattelurungon rakentaminen**

Kyselylomake on Heikkilän (2008, 47) mielestä kysely- ja haastattelututkimusten tärkeä olennainen osatekijä. Lomakkeen kysymykset kannattaa suunnitella hyvin ja huolellisesti, jotta välttyttäisiin liikaa virheilä. Kysymyksiä ja niiden vastausvaihtoehtojen suunniteltaessa on selvitettävä, kuinka tarkkoja vastauksia halutaan ja

kuinka tarkkoja vastauksia on mahdollista saada. Tutkijan täytyy tietää, mihin kysymyksiin hän etsii vastauksia.

Hyvällä tutkimusrungolla on monia tunnusmerkkejä. Tutkimukseen vastaaja päättää Heikkilän (2008, 48) mukaan kyselylomakkeen ulkonäön perusteella, aikooko hän vastata kyselyyn. Hyvät ja selkeät kysymykset sekä oikea tutkimusryhmä tutkimukselle on onnistumisen perusedellytys. Kyselylomakkeen alkuun kannattaa sijoittaa helppoja kysymyksiä, joilla herätetään mielenkiinto ja ns. lämmittelykysymyksiä.

Heikkilä (2008, 48) kertoo hyvän tutkimuslomakkeen tunnusmerkkejä ovat

- Lomake on selkeä, siisti ja houkutteleva.
- Teksti ja kysymykset ovat hyvin asteltu.
- Vastausohjeet ovat selkeät ja yksiselitteiset.
- Kysytään vain yhtä asiaa kerrallaan.
- Kysymykset etenevät loogisesti.
- Kysymykset ovat numeroitu juoksevasti.
- Samaa aihealuetta olevat kysymykset on ryhmitelty omaksi kokonaisuudeksi ja niillä voi olla selkeät otsikot.
- Helpot kysymykset ensimmäisenä.
- Kontrollikysymyksillä varmistetaan vastausten luotettavuus, ei kuitenkaan liian monta.
- Kyselylomake ei saa olla liian pitkä.
- Kyselylomake saa vastaajan tuntemaan vastaamisen tärkeäksi.
- Lomake on esitestattu.

Työhyvinvointi tutkimuksen runko luotiin Webropol- ohjelmalla. Webropol on ohjelma, jolla luot helposti erilaisia kyselyitä, joka kerää vastaukset ja lopuksi voit koota saadut tulokset. (Miksi webropol?, [Viitattu 20.4]). Tutkimukseen osallistujat vastasivat linkin kautta suoraan Webropoliin ja vastaukset tallentuivat ohjelmaan anonymisti. Webropol kyselyssä kysymykset oli pääsääntöisesti suljettu eli vaihtoehto kysymyksiä. Suljetuissa kysymyksissä on Heikkilän (2008, 50 - 51) mukaan valmiita vastausvaihtoehtoja, jotka rastitetaan tai ympyröidään sopiva tai sopivat vastaukset. Tällöin vastausten käsittely on yksinkertaista eikä vastauksia ei voi ymmärtää väärin. Myös tutkimukseen vastaajalle voi olla mielekkäämpää vastata

valmiiseen kysymykseen kuin kirjoittaa itse oma vastaus. Lopussa oli myös muutama avoin kysymys, johon ei ollut pakollista vastata. Toinen avoin kysymys oli jatko-kysymys suljetulle kysymykselle. Viimeinen avoin kysymys oli vapaaehtoinen, johon kyselyyn vastaajalla oli mahdollisuus kertoa vielä jotain mikä ei ole tullut aiemmin ilmi.

Kuinka paljon seuraavat asiat kuormittavat – kysymystä käytetään myös Vuoren (2013, 74) työn imu tutkimuksessa. Vuorella on eri kysymykset, sillä tutkimuksen aihepiiri on eri mitä tässä tutkimuksessa tutkitaan eli yrittäjänäisten työhyvinvointia. Vuoren kyselyrungosta otettiin suuntaa tämän tutkimuksen kyselyrungon luonnissa. Naisyrittäjän arki- mistä voimaa työhyvinvointiin Hirvosen (2011, 74 - 78) tutkimuksen kysely runko oli pitkä, mutta kattava. Pääosin tutkimuksessa kysyttiin samoja asioita mitä tässä tutkimuksessa, mutta tutkimus suuntautui enemmän yrittäjyyteen kuin työhyvinvointiin.

Henkilökohtainen haastattelu toteutettiin kvalitatiivisena, koska haluttiin saada perusteellinen tieto ja syy, että miksi näin. Heikkilä (2008, 49 - 51) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytetään useimmiten avoimia kysymyksiä. Tällä tavalla vastaajien vastauksia ei rajoiteta vaan he saavat kertoa omin sanoin vastauksensa ja voivat paremmin perustella vastaustaan. Haastattelurungossa oli myös suljetut eli vaihtoehdot antavat kysymykset. Nämä oli haastattelurungon alussa, jossa oli peruskysymyksiä kuten ikä, yrittäjyyden kesto yms.

Pietikäisen ja Turtiaisen (2012, 99 – 100) tutkimuksen haastattelurungon lämmitteläkysymykset olivat pääasiassa samantyyllisiä kuin mitä tämän tutkimuksen haastattelussa käytetään. Heidän haastattelussa oli eri teemoja kuten ura-ankkurit, jossa piti arvioida asteikoilla 1-5 mieltymyksiä työn kannalta. Teemassa kuormittavuuteen liittyvät tekijät olivat kysymykset samaa aihealuetta kuin tässä tutkimuksessa tutkitaan. Heidän tutkimushaastattelu runko oli sopivan mittainen ja kattava. Naisyrittäjille tekemässä tutkimuksessa Ronkainen ja Ronkainen (2011, 49 - 55) haastattelurunko oli monipuolinen, mutta ei liian tarkka. He kysyivät tutkimuksen perustiedoissa muun muassa ikää, koulutusta ja perhettä. Sen jälkeen kysymykset, jossa kysyttiin muun muassa, että miksi olet yrittäjä, kuinka kauan ollut yrittäjänä,

työntekijöiden määrä, miten yhdistät työn/ perheen ja vapaa-ajan, miten huolehdit terveydestäsi sekä miten palkitset itsesi.

#### 4.4 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimus alkoi toimeksiantajan tapaamisella, jossa saataisiin tutkimukseen liittyvien jäsenien yhteystietoja. Yrittäjänäisten hallitus antoi luvan antaa tutkimukseen sopivien yrittäjien nimet. Loput muut yhteystiedot eli puhelinnumerot ja sähköpostiosoitteet selvitettiin Internet sivuilta synergia.yrittajat.fi sekä Google.fi.

Tutkimus aloitettiin lyhyellä kyselyllä käyttäen Webropol- ohjelmaa. Tämä on ns. yleinen kartoituskysely. Kyselyn pohja on liitteenä Liite1. Kysely lähetettiin saatteineen sähköpostitse noin 45 satunnaisesti valitulle naisyrittäjälle. Kyselyyn vastattiin anonymisti, joten vastauksia ei voinut yhdistää kehenkään vastaajaan. Webropol kysely oli avoinna maaliskuun alusta huhtikuun loppuun. Ensimmäinen muistutus viesti avoinna olevasta kyselystä lähetettiin sähköpostiin pari viikkoa myöhemmin ensimmäisestä varsinaisesta sähköpostista sekä viimeisellä vastausviikolla vielä toisen kerran muistutusviesti sähköpostiin.

Huhtikuussa otettiin puhelimitse yhteyttä satunnaisesti valittuihin muutamiin naisyrittäjiin ja kysyttiin olisiko mahdollista päästä haastattelemaan henkilökohtaisesti. Tällä saisi vielä syvemmän vastauksen tutkimukseen. Haastattelurunko testattiin ennen kuin haastateltiin varsinaisia tutkimukseen kuuluvia vastaajia. Haastattelut tapahtuivat yrittäjien työpaikoilla yrityksen ollessa auki. Haastattelussa oli mukana puolistrukturoitu haastattelurunko, johon haastattelun vastaukset kirjattiin anonymisti. Haastattelurunko on liitteenä liite 2. Haastattelu menetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista haastattelua puolistrukturoidulla haastattelurungolla, jossa suurin osa avoimia kysymyksiä sekä muutama suljettu kysymys.

Tutkimuksen päätyttyä Webropol- kyselyn tulokset analysoitiin Webropol sekä Excel-taulukkolaskenta ohjelmaa hyödyntäen. Jokaisen kysymyksen tiedot syötettiin ohjelmaan. Haastattelun tulokset analysoitiin verraten muihin haastatteluiden vastauksiin sekä Excel-taulukkolaskenta ohjelmaa käyttäen.

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa kerrotaan työhyvinvointi tutkimuksen tulokset. Ensimmäisenä kerrotaan Webropol- kyselyn tulokset ja lopuksi haastattelun tulokset. Työhyvinvointi tutkimukseen kuului Seinäjoen seudun yrittäjänaiset ry:n jäsenet, joista satunnaisotannalla valittiin tutkimukseen osallistuneet vastaajat.

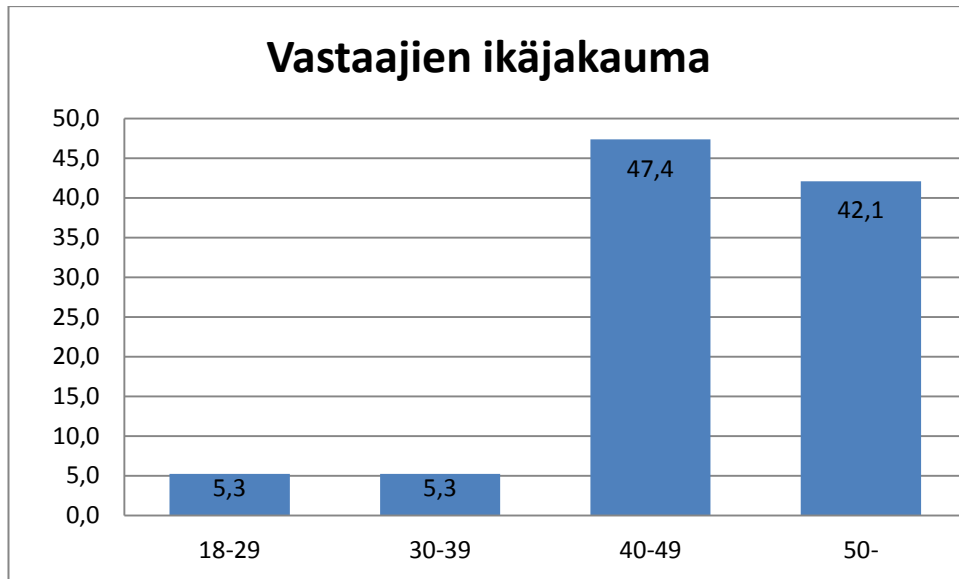
### 5.1 Webropol- kyselyn tulokset

Webropol- kysely lähetettiin sähköpostitse 45 yrittäjänaiselle ja kyselyyn saatiin yhteensä yhdeksäntoista vastausta. Näin ollen vastaus prosentti on 42,2 %, joten voidaan todeta että, vastausprosentti on hyvä. Webropol kyselyssä vastanneilta selvitettiin ensimmäiseksi peruskysymyksiä kuten ikä, toimiala, yrittäjäystyyppi, kauanko ollut yrittäjä yms. Kyselyssä oli yhteensä 14 kysymystä. Avoimissa kysymyksissä tiedusteltiin muun muassa pidetyistä lomista, syitä miksi ei käytä työterveyshuollon palveluja ja muuta työhyvinvointiin liittyen.

Kyselyyn vastanneet olivat hyvin vastanneet melkein jokaiseen kysymykseen. Ainoastaan kysymys 14 Muuta työhyvinvointiin liittyen vastauksia tuli yhteensä seitsemän, mutta vastaukset olivat sitäkin kattavia ja tärkeistä asioista oli puhuttu. Tämä kysymys ei ollut pakollinen, vaan jokainen sai vastata jos halusi kertoa vielä jotain.

#### 5.1.1 Ikäjakauma

Ensimmäinen kysymys oli ikä. Kuviosta 2 ilmenee, että 40 -49 -vuotiaat vastasivat eniten ja vähiten vastasivat 18 – 29 -vuotiaat sekä 30 – 39 vuotiaat. Tämä kysymys antaa tiedon, että 40 - 49 vuotiaat vastasivat tutkimusajankohtana eniten.



Kuvio 2. Ikäjakauma

#### 5.1.2 Yrittäjyystyyppi

Seuraava kysymys oli, että oletko päätoiminen vai sivutoiminen yrittäjä. Tutkimustuloksista selvisi, että vastaajista jopa 95 % ovat päätoimisia yrittäjiä. Vain 5 % vastaajista on sivutoiminen yrittäjä.



Kuvio 3. Yrittäjyystyyppi

### 5.1.3 Toimiala

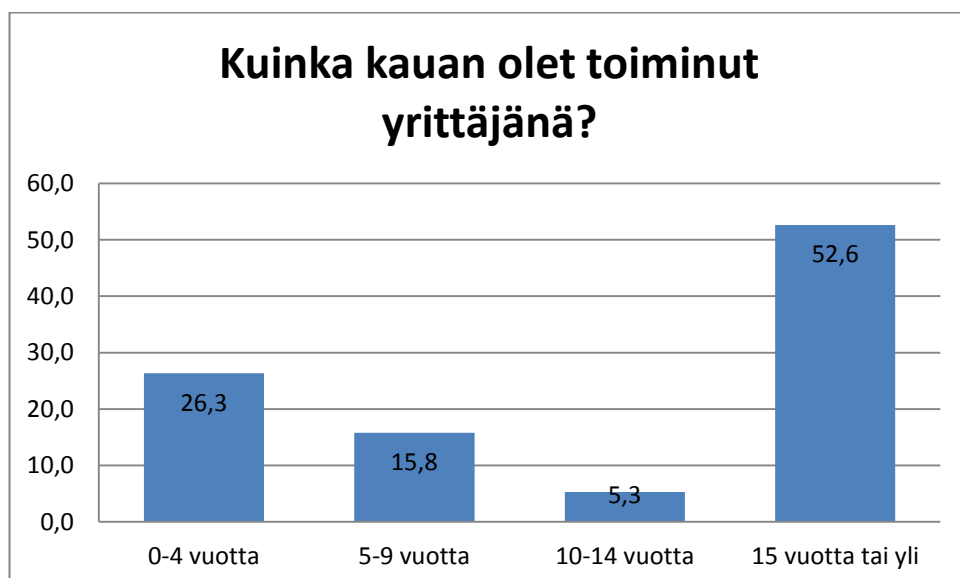
Tutkimuksessa selvisi, että toimialoja oli monipuolisesti niin tilintarkastuksesta suunnitteluun. Tutkimukseen vastanneiden yrittäjät toimivat laajasti eri toimialoilla, joten vastaukset eivät ole yksipuolisesti tietystä toimialasta.

Tutkimukseen vastanneiden toimialoja olivat muun muassa

- Taloushallinto
- Suunnittelu ja muu luova työ
- Kauppa
- Teollisuus
- Kiinteistöala
- Ravintola-ala

### 5.1.4 Yrittäjyyden kesto

Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä - kysymyksestä selviää, että suurin osa yrittäjistä on toiminut yrittäjänä 15 vuotta tai yli. Yrittäjä 0 – 4 vuotta on toiminut 26,3 % vastaajista. Vähiten vastaajista yrittäjänä on toiminut 10- 14 vuotta toimineet.



Kuvio 4. Yrittäjyyden kesto

### 5.1.5 Ennen yrittäjyyttä

Mitä teit ennen yrittäjäksi ryhtymistä – kysymyksessä selviää, että vastaajista 73,7 % oli töissä ennen yrittäjäksi ryhtymistä. Vastaajista 21,1 % opiskeli ennen yrittäjäksi ryhtymistä. Toiseksi vähiten oli työttömänä ennen yrittäjäksi ryhtymistä. Jos tämä tutkimus sekä kysymys kysyttäisiin uudestaan esimerkiksi kymmenen vuoden päästä, olisi mahdollisesti työttömänä määrä suurempi kuin nyt.

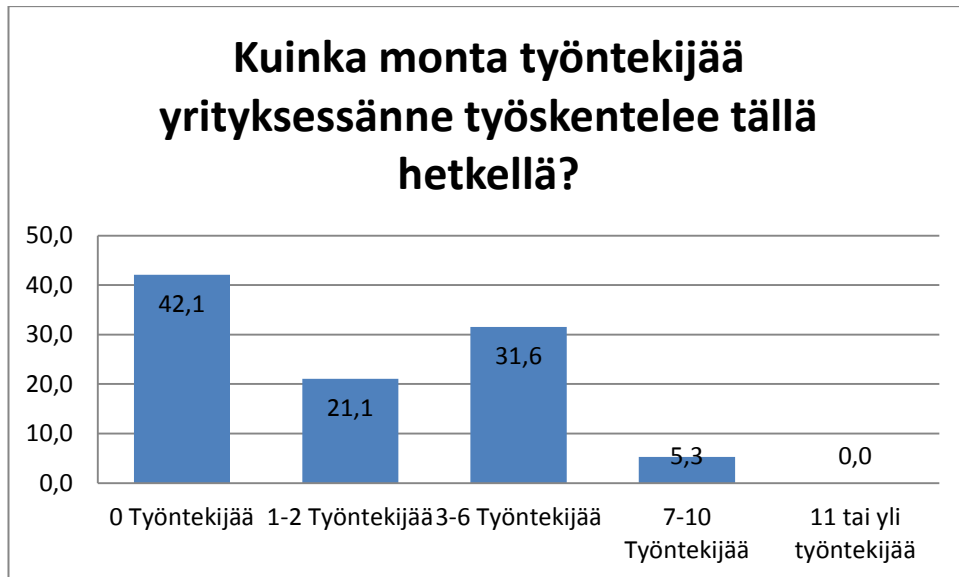


Kuvio 5. Ennen yrittäjyyttä

### 5.1.6 Työntekijät

Kuinka monta työntekijää yrityksessänne työskentelee tällä hetkellä - kysymyksestä selviää, että yrittäjät pääosin työskentelevät itsenäisesti ilman työntekijöitä. Toiseksi eniten oli 3 – 6 työntekijää. Kyselyyn vastanneista kenelläkään ei ole 11 tai yli työntekijää.





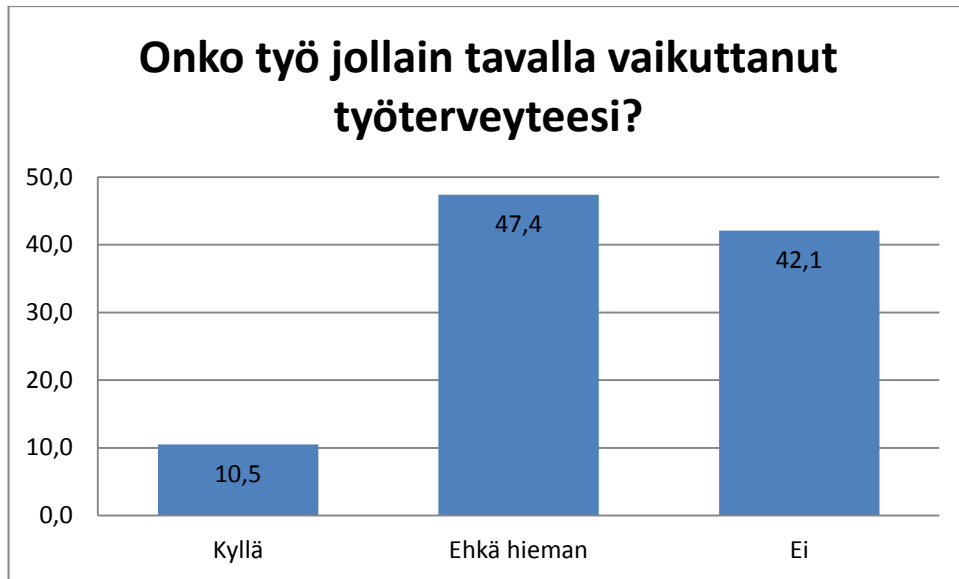
Kuvio 6. Työntekijät

### 5.1.7 Työskentelytuntimäärä

Tutkimuksessa selvisi, että viikoittainen tuntimäärä vaihteli 30 -60 tunnin välillä. Yrittäjien tuntityömäärän keskiarvo oli noin 40 tuntia viikossa. Vastaajista suurin osa mainitsi, että tunnit vaihtelevat viikoittain ja joskus työskennellään viikonloppuisin. Joku mainitsi, että hän pyrkii pitämään viikkotyöaikansa melkein samana kuin palkkatyössä käyvä ihminen. Yksi vastaajista kertoi, että hän osakyvyttömyyseläkkeellä, joten hänen tuntityömäärä viikossa on 10 - 30 tunnin välillä.

### 5.1.8 Työterveys

Oletko havainnut, että työ jollain tavalla vaikuttaa työterveyteesi – kysymyksestä selviää, että työ vaikuttaa työterveyteen eniten ehkä hieman 47,4 % vastanneista. Työterveys ei ollut vaikuttanut 42,1 %. Nämä kaksi eniten vastausta ovat aika lähelläkin. Vähiten vastasi kyllä vaikuttaa 10,5 % vastaajista, joten karkeasti voidaan tulkita, että työ ehkä hieman tai ei ollenkaan ole vaikuttanut työterveyteen.



Kuvio 7. Työterveys

### 5.1.9 Stressi

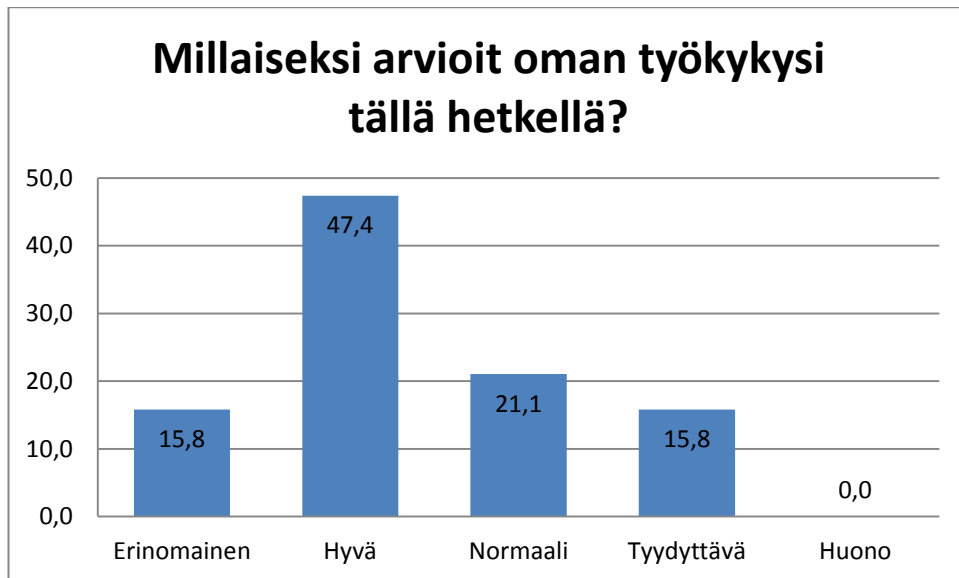
Oletko tai oletko ollut stressaantunut työn takia – kysymyksestä selviää, että stressiä on kohdannut jonkin verran 47,4 % vastaajista. Vähiten stressiä oli kokenut, ei lainkaan 5,3 % vastaajista.



Kuvio 8. Stressi

### 5.1.10 Työkyky

Millaiseksi arvioit oman työkykysi tällä hetkellä – kysymyksestä selviää, että yrittäjänaiset arvioivat oman työkykynsä hyväksi 47,4 %. Loput muut saivat kannatusta aikalailla saman verran vain hyvin pieniä eroja. Kukaan kyselyyn vastanneista ei arvioinut työkykyään huonoksi.



Kuvio 9. Työkyky

### 5.1.11 Lomat

Tutkimuksessa selvisi, että kaikki yrittäjät ovat pitäneet lomaa. Lomat vaihtelivat laajasti muutamasta päivästä kahdeksaan viikkoon. Yrittäjät ovat keskimääräisesti pitäneet lomaa noin kolme viikkoa. Yrittäjät vastasivat seuraavasti kysymykseen.

Lomaa ovat yrittäjät pitäneet seuraavasti

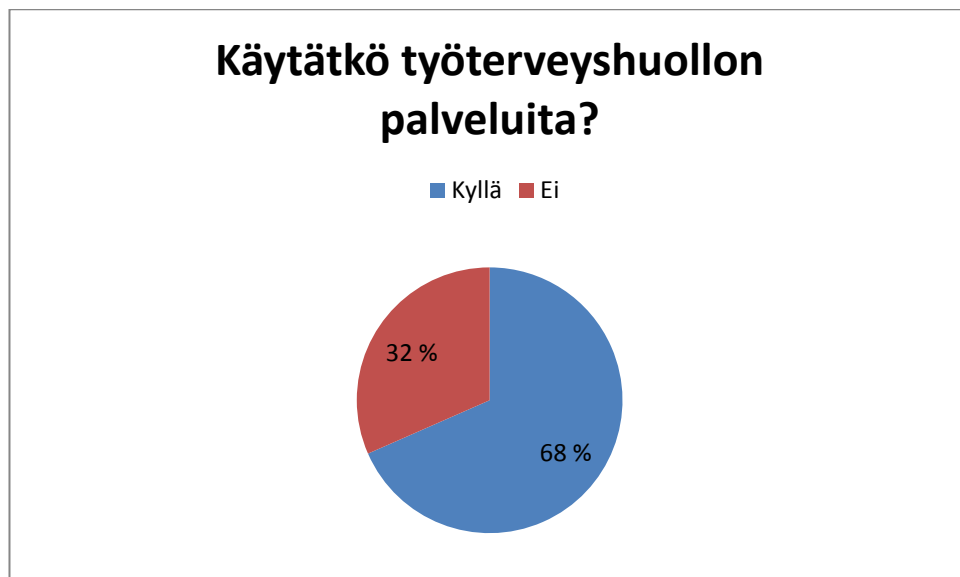
- 2 – 3 viikkoa
- 1 viikko
- 8 viikkoa
- 2,5 viikkoa
- 5 viikkoa
- 3 viikkoa
- noin 4 viikkoa

- 6 viikkoa
- jouluna ja juhannuksena
- viikon kesäloma ja satunnaisesti parin päivän vapaita
- pakolliset pyhät, jolloin kauppa ei saa olla auki
- joulun ja uuden vuoden välipäivät, muutama irtopäivä sekä kesällä 2 viikkoa, jolloin yritys kiinni ja yrittäjä hoiti postit ja pankkiasiat.
- oikea loma on ollut kaksi vuotta sitten keväällä ja loma oli viikon mittainen

#### 5.1.12 Työterveyshuolto

Käytätkö työterveyshuollon palveluita kysymyksestä selviää, että 68 % vastaajista käyttää työterveyshuollon palveluita.

Vastaajista 32 % ei käytä työterveyshuollon palveluita. Tutkimuksessa selvisi, että miksi yrittäjät eivät käytä työterveyshuollon palveluja, koska he eivät koe tarvetta palvelulle, eivät tiedä kyseisestä palvelusta paljoa ja se kustantaa mahdollisesti ylimääräistä. Näin ollen myös sopimusta ei ollut tehty työterveyshuollon kanssa.



Kuvio 10. Työterveyshuolto

### 5.1.13 Muuta työhyvinvointiin liittyen

Kysymykseen muuta työhyvinvointiin liittyen vastauksia saatiin yhteensä seitsemän. Vaikka kaikki eivät vastanneet kysymykseen, ovat tulleet vastaukset tärkeitä ja niissä tulee tärkeitä asioita ilmi.

Yrittäjät vastasivat kysymykseen seuraavasti

- Harrastustoiminta, verkostoituminen, yrittäjäyhteistyö
- Henkilöyhtiömuodossakin voisi olla jotakin ennaltaehkäisevään terveydenhoitoon liittyviä rahallisia houkuttimia, kuten liikunta-/kulttuurisetelimahdollisuus tai muu. Tämä kannustaisi varmasti harrastamaan enemmän erilaisia liikuntamuotoja ja näin pitämään työhyvinvoinista huolta säännöllisemmin.
- Vaihdan runsaasti kuulumisia kollegojen kanssa, vertaistukea.
- Sairastan samalla, mutta yrittäjänä on pakko tehdä töitä että saan lainat ja maksut maksettua.
- Täytyy pitää itsestään huolta, että jaksaa työn ja muidenkin asioiden aiheuttaman paineen. Korostaisin että työ ei ole aina se ainoa paineiden luoja, se tai ne voi tulla muualtakin, työ vaan täytyy jaksaa hoitaa siinä mukana.
- Harrastan liikuntaa.
- Varsinainen syy siihen, että olen nyt osa-aika eläkkeellä on se, että menetin yöuneni ja yritän nyt opetella nukkumaan uudelleen.

## 5.2 Haastattelun tulokset

Haastattelussa viideltä naisyrittäjältä selvitettiin ensimmäiseksi peruskysymykset kuten ikä, toimiala, yrittäjäyystyyppi ja montako tuntia työskentelet viikossa. Loput muut kysymykset olivat monivalinta sekä avoimia kysymyksiä. Yrittäjiltä tiedusteltiin avoimissa kysymyksissä muun muassa mitkä asiat aiheuttavat stressiä ja miten mahdollista stressiä helpotetaan, työterveyshuollon tarpeellisuus, kuntoutuksesta, mitkä asiat ovat tärkeitä työssä, miten hoidat omaa työhyvinvointia ja mitkä

asiat edesauttaisivat omaa työhyvinvointiasi työssä. Haastattelussa kysyttiin yhteensä 18 kysymystä.

Seinäjoen seudun yrittäjänaisista haastateltiin satunnaisesti valittuja viittä eri yrittäjänaisista. Haastateltavista kolme on 50 -59 -vuotiaita ja loput kaksi kuuluivat ikäryhmään 18 – 29 vuotias sekä 40- 49 vuotias.

Yrittäjistä kaksi toimii palvelualalla, yksi ravintola- alalla, yksi suunnittelualalla sekä kiinteistöalalla. Melkein kaikki haastateltavista on itsenäisiä yrittäjiä ja yksi on muu yrittäjä. Pääosin yrittäjät työskentelivät viikossa 50 tuntia. Yrittäjät kokivat työterveydentilan varsin hyväksi. Yksi vastasi työterveydentilansa erinomaiseksi, kaksi melko hyväksi ja kaksi normaaliksi.

Stressiä oli kahdella yrittäjällä, yhdellä vähän ja kahdella ei ollenkaan. Stressiä he helpottavat nukkumalla, laiskottelemalla, siivoamalla ja mökkeilemällä. Stressiä aiheuttavia asioita ovat aikataulut ja sen hallinta, raha ja talous, paperityöt, erilaiset lait ja pakotteet, joita vaaditaan yrittäjiltä. Haastateltava kertoi, että näillä turhilla lakipakotteilla kiusataan yrittäjiä turhaan. Ne yrittäjät jotka hoitavat asiansa kunnolla, niin heitä tarvitsisi turhaan kiusata turhilla lailla ja pakotteilla.

Pääosin kukaan haastateltavista eivät olleet viimeisen vuoden aikana kunnolla sairaana. Vain pientä flunssaa on saattanut olla ja on pystynyt työskentelemään pienessä flunssassa. Haastateltavat kertoivat, jos he todella sairaita ettei pääse sängystä ylös niin silloin he vasta ovat töistä pois. Kaikki mahdolliset lomat oli pitänyt kolme yrittäjää ja kaksi yrittäjää vähän.

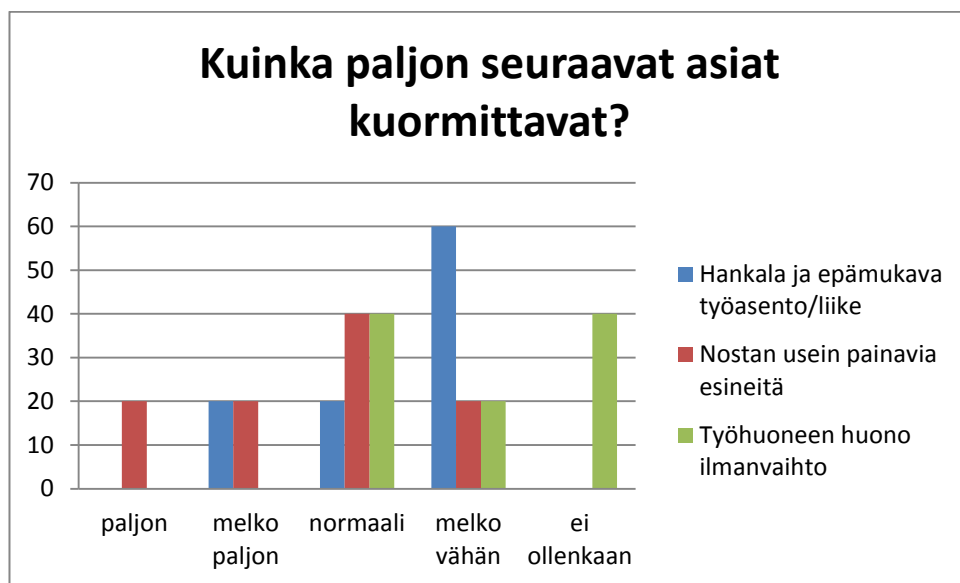
Yrittäjistä neljä käyttää työterveyshuollon palveluja. Yrittäjät pitävät palvelua tärkeänä ja ennaltaehkäisevänä. Yrittäjistä yksi ehdotti, että työterveyshuollon toimenkuvaa tulisi laajentaa enemmän ennaltaehkäisevään toimeen kuten esimerkiksi painonhallinta, kuntosali ja liikunta. Yrittäjistä yksi ei käytä ja syy tähän on että, hän ei tiedä kyseistä palvelusta tarpeeksi ja eikä sitä ole hänelle tarjottu. Hän on vasta vähän aikaa ollut yrittäjänä.

Yrittäjistä yksi on ollut kuntoutuksessa kylpylässä, jossa oli ohjattua toimintaa, uintia, kuntosalia ja rentoutusta. Loput muut kertoivat, että kuntoutukselle ei ole vielä tarvetta ja eikä siitä ole paljon tietoa sekä ei ole otettu selvää. Yrittäjistä yksi oli

hakenut kuntoutukseen, muttei ollut päässyt mukaan. Mahdollinen syy, ettei ollut päässyt kuntoutukseen oli, että yrittäjä on liian hyvässä kunnossa.

Yrittäjistä kolme harrastaa säännöllisesti liikuntaa kuten kävelyä, pyöräilyä, uintia ja puutarhatöitä. Yrittäjistä yksi harrastaa satunnaisesti lenkkeilyä ja yhdelle riittää työstä kertyvä hyötyliikunta. Kaikki haastateltavat yrittäjät syövät mielestensä terveellisesti ja monipuolisesti.

Kuinka paljon seuraavat asiat kuormittavat – kysymyksestä selvisi, että hankala ja epämukava työasento/liike kuormitti melko vähän. Nostan usein painavia esineitä kuormitti normaalissa. Työ huoneen huono ilmanvaihto kuormitti normaalin ja ei ollenkaan välillä. Yksi haastateltavista kertoi, että kesällä erittäin kuumalla säällä saattaa ilmavaihto olla huono. Tämä on vain hetkellinen ongelma, sillä pääosin ilmanvaihto on hyvä.



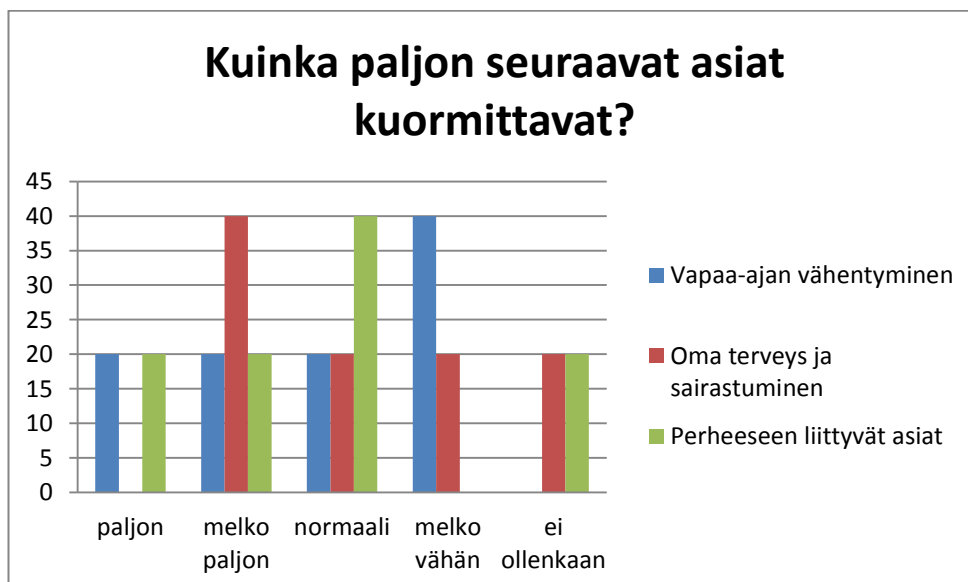
Kuvio 11. Kuormitus, osa 1

Kiire kuormitti paljon ja normaalin välillä. Väsymys ja stressi kuormittivat jokaista, eniten kuitenkin kuormitti normaalissa. Työn määrä ja tulevat työt kuormittivat paljon.



Kuvio 12. Kuormitus, osa 2

Oma terveys ja sairastuminen kuormittivat eniten melko paljon. Perheeseen liittyviä asioita kuormitti eniten normaalissa. Vapaa-ajan vähentyminen kuormitti paljon ja melko vähän välillä. Haastateltavista ei kukaan vastannut, ei ollenkaan vapaa-ajan vähentymiseen.



Kuvio 13. Kuormitus, osa 3



Yrittäjille työssä tärkeitä asioita olivat työn mielenkiintoisuus ja joka päivä on erilainen, saa määrätä oman tahdin esimerkiksi työskentely ajat, ihmisten eli asiakkaiden kohtaaminen ja heidän auttaminen.

Yrittäjät huolehtivat hyvinvoinnistaan muun muassa laiskottelemalla ja rentoutumalla kotona, mökkeilemällä, liikuntaa harrastamalla, hierojalla käyminen, nautiskelemalla hyvää ruokaa hyvässä seurassa, kirjojen lukeminen sekä asenne ratkaisee, että miten hyvin voit.

Yrittäjien hyvinvointia edesauttaisi esimerkiksi pois turhat lait ja pakotteet kiusaamasta yrittäjiä, taloushallintoon ja arkistointiin helpotusta, elintarvike säädöksiä päivitettäisiin ajan tasalle sekä työilmapiiirin parantaminen. Yrittäjistä yksi ehdotti hyvän ja tärkeän asian, että yksinyrittäjille järjestettäisiin tyky - toimintaa esimerkiksi Sinfoniassa. Tämä ehdotus on erittäin hyvä ja tätä ehdotusta kannattaisi lähteä enemmän suunnittelemaa ja kehittämään. Sillä tyky - toimintaa järjestetään yleisimmin isoissa työyhteisöissä.

Haastateltavien yrittäjänäisten terveisiä muille yrittäjänaisille muun muassa

- asennetta kehiin ja sillä pärjää aina.
- positiivinen elämänasenne.
- pitääkää itsestänne, perheestänne sekä myös asiakkaista huolta.
- älä luovuta helposti, vaikka yrittäjyydessä on hyviä ja huonoja puolia. Opi myös sietämään epävarmuutta.
- lähde yhdistyksen mukaan ja saat siellä uusia ystäviä sekä vertaistukea.

## 6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Seinäjoen seudun yrittäjänaiset ry:n jäsenien tämän hetkistä työhyvinvointia ja terveyttä. Tutkimusongelma selvitettiin kahdella eri menetelmällä, eli webropol – kyselyllä sekä henkilökohtaisella haastattelulla.

Webropol- kyselyyn tuli vastauksia yhteensä 19. Tutkimuksen vastausprosentti on 42,2 %, joten vastausprosentti tutkimukseen on hyvä. Tutkimuksesta saisi vieläkin luotetumman, jos kyselyn lähettäisi suuremmalle tutkimusjoukolle ja vastauksia tutkimusjoukkoon nähden riittävästi.

Suurin osa vastaajista on päätoimisia yrittäjiä. Eniten kyselyyn vastasi ikäryhmästä yli 40- vuotiaat sekä 50- vuotiaat ja yli. Suurin osa yrittäjistä on ollut yli 15 vuotta. Ennen yrittäjyyttä suurin osa heistä oli töissä. Pääosin yrittäjänaiset ovat yksinyrittäjiä, mutta toiseksi eniten oli 3 – 6 työntekijää. Yrittäjien tuntityömäärä vaihteli 30 – 60 tunnista viikossa, mutta keskiarvo tuntityömäärä on 40 tuntia/viikko. Sampo Pankin (nykyinen Danske Bank) yrittäjätutkimuksen mukaan yrittäjänaisen kesimääräinen viikkotyömäärä oli 45tuntia/viikko, joten yrittäjä tekee keskimäärin kuuden päivän työviikkoja (Määttä ja Aalto 2010, 11).

Onko työ jollain tavalla vaikuttanut työterveyteesi -kysymyksessä, niin vain harvalla yrittäjällä oli vaikuttanut. Yrittäjät olivat kokeneet eniten stressiä jonkin verran. Stressiä ei ollut kokenut ollenkaan vain 5,3 % vastaajista. Yrittäjät arvioivat oman työkykynsä hyväksi 47, 4 % vastaajista. Kukaan ei ole kokenut työkykyään huonoksi. Kaikki yrittäjät olivat pitäneet lomaa enemmän tai vähemmän viikosta kahdeksaan viikkoon. Yrittäjät olivat pitäneet lomaa keskimääräisesti kolme viikkoa. Usealla yrittäjällä lomaan vaikutti pakolliset pyhät esimerkiksi joulukuun, pääsiäisen yms.

Työterveyshuollon palveluja yrittäjistä käytti 68 % ja he olivat pääosin tyytyväisiä palveluun. Yrittäjistä loput 32 % eivät olleet käyttäneet työterveyshuollon palveluja. Yrittäjät kertoivat, etteivät he koe tarvetta palvelulla, sillä se maksaa vain ylimääräistä ja eivät tiedä kyseisestä palvelusta kunnolla. Myös mainittiin, että käyttävät paikallista terveyskeskusta työterveyshuollon sijaan.

Viimeiseen kysymykseen eli muuta työhyvinvointiin liittyen eivät kaikki vastaajat vastanneet. Kysymykseen vastanneet yrittäjät kertoivat, että harrastustoimintaa ja verkostoitumista korostettiin tärkeäksi. Kuulumisten vaihto kollegojen kanssa koettiin myös tärkeäksi. Ennaltaehkäisevään terveyden hoitoon ehdotettiin rahallista houkutinta esimerkiksi kulttuuri ja liikuntaseteli. Tämä menetelmä voisi mahdollisesti innostaa harrastamaan esimerkiksi kuntosalia, jumppaa ja näin oma terveys sekä jaksaminen varmasti parantuisivat.

Haastattelussa oli viisi yrittäjänaisista. Vaikka haastateltavia oli vain viisi yrittäjänaisista, saatiin haastateltavista hyvin irti ja saatiin tärkeitä vastauksia tutkimukseen. Haastateltavat yrittäjänaiset olivat mukavia ja helposti haastateltavia.

Pääosin haastateltavista olivat yksinyrittäjiä ja työskentely tuntimäärä viikossa oli noin viisikymmentä tuntia. Stressiä oli muutamalla yrittäjällä ja stressin helpotus keinoja oli monipuolisesti nukkumisesta mökkeilyyn. Stressiä koettiin aiheutuvat muun muassa aikataulut ja sen hallinta, raha ja talous, paperityöt, erilaiset lait ja pakotteet, joita vaaditaan yrittäjiltä. Lomaa olivat pitäneet kaikki yrittäjät, kolme yrittäjää oli pitänyt kaikki mahdolliset ja loput kaksi yrittäjää vain vähän lomaa.

Yrittäjistä neljä käyttää työterveyshuollon palveluja. Yrittäjät pitävät palvelua tärkeänä ja ennaltaehkäisevänä. Yrittäjistä yksi ehdotti, että työterveyshuollon toimenkuvaa tulisi laajentaa enemmän ennaltaehkäisevään toimeen kuten esimerkiksi painonhallinta, kuntosali ja liikunta. Yrittäjistä yksi ei käytä ja syy tähän on että, hän ei tiedä kyseistä palvelusta tarpeeksi ja eikä sitä ole hänelle tarjottu. Hän on vasta vähän aikaa ollut yrittäjänä.

Yrittäjistä yksi on ollut kuntoutuksessa kylpylässä, jossa oli ohjattua toimintaa, uintia, kuntosalia ja rentoutusta. Loput muut kertoivat, että kuntoutukselle ei ole vielä tarvetta ja eikä siitä ole paljon tietoa sekä ei ole otettu selvää. Yksi oli joskus aiemmin hakenut kuntoutukseen, muttei ollut päässyt mukaan, sillä hän oli liian hyvässä kunnossa. Vuorenpää ja Palmgren (2012, 26-27) kertovat, että yrittäjänaisien osuus kuntoutujista on pieni vaikka heidän terveys ja työkyky ovat keskimäärin heikompia kuin muilla työässäkäyvillä naisilla. Yrittäjillä on vain vähän tietoa kuntoutuspalveluista ja heidän on vaikea irrottautua töistä kuntoutuksen ajaksi. Yrittä-

jät uskovat, että mahdollisuus päästä kuntoutukseen auttaisi heitä jaksamaan työssä paremmin.

Yrittäjistä kolme harrastaa säännöllisesti liikuntaa kuten kävelyä, pyöräilyä, uintia ja puutarhatöitä. Yrittäjistä yksi harrastaa satunnaisesti lenkkeilyä ja yhdelle yrittäjistä riittää työstä kertyvä hyötyliikunta.

Yrittäjiä kuormittaa selkeästi paljon työ määrä ja tulevat työt. Kiire koettiin haastattelussa enemmän positiivisena kuin negatiivisena asia, eli kiire kuormitti eniten normaalissa.

Yrittäjille työssä tärkeitä asioita olivat työn mielenkiintoisuus ja joka päivä on erilainen, saa määrätä oman tahdin esimerkiksi työskentely ajat, ihmisten eli asiakkaiden kohtaaminen ja heidän auttaminen.

Yrittäjät huolehtivat hyvinvoinnistaan monella eri tavalla. Tutkimuksessa selvisi seuraavia tapoja, joilla he huolehtivat omaa hyvinvointiaan muun muassa rentoutumalla ja olla tekemättä mitään, kirjoja lukemalla sekä liikuntaa harrastamalla.

Yrittäjien hyvinvointia edesauttaisi esimerkiksi pois turhat lait ja pakotteet kiusaamasta yrittäjiä, taloushallintoon ja arkistointiin helpotusta, elintarvike säädöksiä päivitettäisiin ajan tasalle sekä työilmapiiirin parantaminen. Yrittäjistä yksi ehdotti hyvän ja tärkeän asian, että yksinyrittäjille järjestettäisiin tyky - toimintaa esimerkiksi Sinfoniassa. Yksinyrittäjänaiset voisivat lähteä kehittämään ja suunnittelemaan tyky-toimintaa itselleen.

Seinäjoen seudun yrittäjänaisille voisi tehdä samantyyppisen kyselytutkimuksen aikaisintaan parin- kolmen vuoden päästä tai viimeistään seitsemän vuoden päästä. Tässä on hyvä pohja lähteä rakentamaan seuraavaa tutkimusta Seinäjoen seudun yrittäjänaisille. Työn imu yrittäjänaisen voimavara tutkimuksen kehittämisideoissa Vuori (2010, 63) kertoo myös, että seuraava kyselytutkimus kannattaisi tehdä vasta 5-10 vuoden päästä, sillä Vantaan yrittäjänaisia on tutkittu viimeisen kolmen vuoden ajan tiiviisti ja tutkimustulokset olivat pysyneet ennallaan.

Tämä tutkimus aihe oli erittäin mielenkiintoinen ja hyödyllinen. Seinäjoen seudun yrittäjänaiset saavat tästä hyvän ja hyödyllisen tiedon nykyisestä hyvinvoinnistaan.

Tästä Seinäjoen seudun Yrittäjänäisten on tästä hyvä lähteä eteenpäin rakentamaan ja kehittämään entistä parempaa työhyvinvointia.

### **Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus**

Validiteetti kuvaa Heikkilän (2008, 186) mukaan missä määrin on onnistuttu mittaamaan juuri sitä mitä pitikin. Kyselyissä ja haastattelututkimuksissa tähän vaikuttaa ensisijaisesti se, miten onnistuneesti kysymykset ovat tehty eli voidaanko niillä ratkaista tutkimusongelma. Sisäinen validiteetti on vastaavatko mittaukset tutkimuksen teoriaosassa esitettyjä käsitteitä ja ulkoisella validiteetilla muut tutkijat tulkitsevat kyseiset tutkimustulokset samalla lailla.

Tutkimusongelma tuli tässä työhyvinvointitutkimuksessa selvitettyä. Joidenkin kysymyksien tulos saattaisi mahdollisesti muuttua, jos tutkimusjoukko olisi ollut suurempi. Webropol kyselyssä kysymykset oli helposti ymmärrettäviä, jotta väärinkäsityksiltä välttyttäisiin. Haastattelussa saatiin kysytyihin tutkimusongelmiin syitä ja perustelua, että miksi näin. Myös haastattelussa tutkija sai tarkentaa haastateltavalle kysymystä, jos sitä ei heti ensimmäiseksi ymmärretty.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan Heikkilän (2008, 30) mukaan tulosten tarkkuutta eli luotettavuutta. Heikkilä (2008, 187) kertoo myös, että reliabiliteetti määritellään kyvyksi tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Sisäisellä reliabiliteetilla voidaan mitata sama tilastoyksikkö useampaan kertaan. Jos tutkimuksen tulokset ovat samat, niin mittaus on reliaabeli. Ulkoinen reliabiliteetti tarkoittaa, että mittaukset ovat toistettavissa myös muissa tutkimuksissa ja tilanteissa.

Webropol kysely oli onnistunut ja tulokset ovat vastausjoukkoon nähden luotettavia. Tutkimuksen haastatteluosuudessa oli vain viisi yrittäjää haastateltavana, joten suoranaisesti tutkimuksen tuloksia ei voi yleistää. Haastattelun tulokset ovat suuntaa antavia, mutta tulokset ei välttämättä radikaalisti muuttuisi vaikka haastateltavia olisi enemmän.

## LÄHTEET

- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas: Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: Docendo.
- Aromaa, A. & Koskinen, S. 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos
- Aulanko, M., Huovinen, K., Kiikka, K. & Lehtinen, M-L. 2010. Teemana työ. Keuruu: Otava.
- Carter, N. M., Henry, C., Ó Cinnéide, B. & Johnston, K. 2007. Female Entrepreneurship: Implications for education, training and policy. Abingdon, Oxon: Routledge.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7 uud. p. Helsinki: Edita.
- Hietaranta - Luoma, H-L., Karhu, H., Eromäki, H., Finne, M., Luomala, H., Nissinen, K., Nygård, S., Peltoniemi, A., Puolijoki, H., Tuuri, H. & Hopia, A. 2011. Eteläpohjalaisten elämäntavat - millaisia ovat ja missä mennään?: taustalla terveyteen liitettäviin merkityksiin pohjautuva kuluttajaryhmittely. Turku: Turun yliopisto. Tervashanke. Turun yliopiston julkaisusarja. Selvityksiä ja raportteja.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University press.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15 uud. p. Helsinki: Tammi.
- Hirvonen, E. 2011. Naisyrittäjän arki- mistä voimaa työhyvinvointiin? Case: Vantaan yrittäjänaiset ry. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Haaga-Helian Ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 1.5.2014]. Saatavana: <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/34494/Naisyrittajan%20arki%20-%20mistä%20voimaa%20työhyvinvointiin.pdf?sequence=1>
- Isoaho, P. 1997. Seinäjoen yrittäjänaiset 50 vuotta 1947 – 1997. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu, kaupan alan yksikkö. Opinnäytetyö. Julkaisematon.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö - Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J., & Viluksela, M. 2010. Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauppinen, T., Mattila - Holappa, P., Perkiö – Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M., & Virtanen, S. 2013. Työ ja

- terveys Suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Työterveyslaitos. [Viitattu 17.4.2014]. Saatavana: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)
- Kelan työterveyshuoltotilasto. 2012. Kelan työterveyshuoltotilasto 2010. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 2.3.2014]. Saatavana: [http://uudistuva.kela.fi/it/kelasto/kelasto.nsf/NET/211112151218TL/\\$File/Tth\\_10.pdf](http://uudistuva.kela.fi/it/kelasto/kelasto.nsf/NET/211112151218TL/$File/Tth_10.pdf)
- Kulmala, N. 2010. Katsaus viiden yksinyrittäjänaisen arkeen. [Verkkojulkaisu]. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu. Palvelujen tuottaminen ja johtaminen. Opin- näytetyö. [Viitattu 30.4.2014]. Saatavana: [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/25067/Kulmala\\_Niina.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/25067/Kulmala_Niina.pdf?sequence=1)
- Leskinen, R. Ei päiväystä. Tuore väitöskirja korostaa yksinyrittäjien verkostoitumisen merkitystä. [Verkkosivu]. [Viitattu 12.3.2014]. Saatavana: <http://www.muc.fi/tuore-vaitoskirja-korostaa-yksinyrittajien-verkostoitumisen-merkitysta>
- Liukkonen, P. 2006. Työhyvinvoinnin mittarit – Menetelmät, eurot, päätelmät. Helsinki: Talentum.
- L 22.12.2006/1272. Yrittäjän eläkelaki. [verkkojulkaisu]. [viitattu 10.4.2014]. Saatavana Finlex- tietokannasta: [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061272?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6nantaja](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061272?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6nantaja)
- Manninen, P., Laine, V., Leino, T., Mukala, K. & Husman, K. 2007. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 2 uud. p. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö: Työterveyslaitos
- Martimo, K - P., Antti - Poika, M. & Uitti, J. 2010. Työstä terveyttä. Helsinki: Duo-decim.
- Miksi webropol?. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. [Viitattu 20.4.2014]. Saatavana: <http://www.webropol.fi/miksi-webropol-2/>
- Mäkelä - Pusa, P., Terävä, K. & Manka, M – L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus: Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Kuntoutussäätiö. [Viitattu 24.4.2014]. Saatavana: [http://www.kuntoutussaatio.fi/files/675/Yrittajien\\_tyohyvinvointi\\_tyokyky\\_ja\\_kuntoutus.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/675/Yrittajien_tyohyvinvointi_tyokyky_ja_kuntoutus.pdf)
- Määttä, T. & Aalto, R. 2010. Yrittäjän kunto-opas. Jyväskylä: WSOYPro.

- Palmgren, H., Kaleva, S., Jalonen, P. & Tuomi, K. 2010. Naisyrittäjien työhyvinvointi. [Verkkojulkaisu]. Työ ja elinkeinoministeriö: Edita. [Viitattu 15.3.2014]. Saatavana: [http://www.tem.fi/files/25936/tem\\_5\\_10\\_web.pdf](http://www.tem.fi/files/25936/tem_5_10_web.pdf)
- Pietikäinen, J. & Turtiainen, P. 2012. Yrittäjänäisten työhyvinvoinnin haasteet ja elämän hallinta Case: Vantaa yrittäjänaiset ry. Helsinki: HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. [Verkkojulkaisu]. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 30.4.2014]. Saatavana: [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/44491/Pietikainen\\_Jenni\\_Turtiainen\\_Pia.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/44491/Pietikainen_Jenni_Turtiainen_Pia.pdf?sequence=1)
- Ronkainen, H. & Ronkainen, N. 2011. Itsensä johtaminen naisyrittäjän näkökulmasta. Kuopio: Savonia - Ammattikorkeakoulu. [Verkkojulkaisu]. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 2.5.2014]. Saatavana: [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33221/ronkainen\\_hanne\\_ronkainen\\_nitta.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33221/ronkainen_hanne_ronkainen_nitta.pdf?sequence=1)
- Savola, E. & Koskinen – Ollonqvist, P. 2005. Terveiden edistäminen esimerkein: Käsitteitä ja selityksiä. Helsinki: Terveiden edistämisen keskus. Terveiden edistämisen keskuksen julkaisuja, 1455 – 5964; 3/2005
- Seinäjoen seudun naisyrittäjät ry. 2014. Vuoden yrittäjänainen. [Verkkosivu]. [Viitattu 15.4.2014]. Saatavana: <http://www.seinajoenseudunyrityksiaiset.fi/vuoden-yrityksianainen/>
- Toppinen - Tanner, S. & Ahola, K. (toim.) 2012. Kaikkea stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- TYKY- toimintapäivä. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Sinfonia. [Viitattu 2.5.2014]. Saatavana: <http://www.sinfoniaoy.fi/node/123>
- Vaalityökykyä: Sijoitat huomiseen. 1992. Helsinki: Ilmarinen
- Vainio-Korhonen, K. 2002. Ruokaa, vaatteita, hoivaa: naiset ja yrittäjyys paikallisena ja yleisenä ilmiönä 1700-luvulta nykypäivään. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden seura.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. 4 uud. p. Helsinki: Edita.
- Vuorenpää, P. & Palmgren, H. 2012. VeryNais- Naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja liiketoimintaosaamisen sekä yrittäjien sijaisspalvelujärjestelmän kehittämishanke. [Verkkojulkaisu]. Työ ja elinkeinoministeriö: Edita. [Viitattu 20.1.2014]. Saatavana: [http://www.tem.fi/files/34712/TEMjul\\_42\\_2012\\_web.pdf](http://www.tem.fi/files/34712/TEMjul_42_2012_web.pdf)
- Vuorenpää, P. 2013. Yrittävä lakeus: Työterveyspalveluja myös pienten yritysten tarpeisiin. 4/ 2013, 14.



Vuori, T. 2013. Työn imu yrittäjänäisten voimavara. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Haaga - Helia ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 20.1.2014]. Saatavana: [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/59639/Vuori\\_Taina.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/59639/Vuori_Taina.pdf?sequence=1)

Ytyä naisyrittäjyyteen 2013 - Naisyrittäjyyden kehittämisohjelma Keski-Pohjanmaa, Etelä-Pohjanmaa ja Pohjanmaa. 2007. [WWW-dokumentti]. [Viitattu 1.5.2014]. Saatavana: <http://viestinta2.kpakk.fi/yty/uploads/Yty%C3%A4%20naisyritt%C3%A4jyyteen%202013%20-kehitt%C3%A4misohjelma.pdf>

Yrittäjyyskatsaus 2012. 11/2012. [Verkkojulkaisu]. Työ ja elinkeinoministeriö: Edita. [Viitattu 1.5.2014]. Saatavana: [http://www.tem.fi/files/35080/TEMjul\\_46\\_2012\\_web.pdf](http://www.tem.fi/files/35080/TEMjul_46_2012_web.pdf)

**LIITTEET**

## LIITE 1 Webropol - kysely runko

### Työhyvinvointi

Tällä kyselyllä on tarkoitus alkukartoittaa naisyrittäjien työhyvinvointia.

Kyselyyn vastataan anonyymisti ja kysely on luottamuksellinen.  
Vastauksia ei voi yhdistää yksittäiseen henkilöön ja vastauksia ei käytetä muuhun kuin tähän tutkimukseen.

Valitse kunkin kysymyksen kohdalla lähinnä oleva vaihtoehto.

#### 1. Ikäsi \*

- ☐ 18 - 29
- ☐ 30 - 39
- ☐ 40 - 49
- ☐ 50 -

#### 2. Oletko \*

- ☐ päätoiminen yrittäjä
- ☐ sivutoiminen yrittäjä

#### 3. Toimiala

	5
	6

#### 4. Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä? \*

- ☐ 0 - 4 vuotta
- ☐ 5 - 9 vuotta
- ☐ 10 - 14 vuotta
- ☐ 15 vuotta tai yli

#### 5. Mitä teit ennen yrittäjäksi ryhtymistä? \*

- ☐ opiskelin
- ☐ työttömänä
- ☐ töissä

☐ muu

**6. Kuinka monta työntekijää yrityksessäsi työskentelee tällä hetkellä? \***

☐ 0

☐ 1 - 2

☐ 3 - 6

☐ 7 - 10

☐ 11 tai yli

**7. Kuinka paljon on sinun viikottainen tuntityömääräsi?**

	5
	6

**8. Oletko havainnut, että työ on jollain tavalla vaikuttanut työterveyteesi? \***

☐ kyllä

☐ ehkä hieman

☐ ei

**9. Oletko tai oletko ollut stressaantunut työn takia? \***

☐ kyllä ehdottomasti

☐ jonkin verran

☐ vähän

☐ ei lainkaan

**10. Millaiseksi arvioit oman työkykysi tällä hetkellä? \***

☐ erinomainen

☐ hyvä

☐ normaali

☐ tyydyttävä

☐ huono

**11. Miten paljon lomaa olet pitänyt viimeisen vuoden aikana?**

--

	5
	6

12. Käytätkö työterveyshuollon palveluja? \*

☐ kyllä

☐ ei

13. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ei, niin miksi et käytä työterveyspalveluja?

	5
	6

14. Muuta työhyvinvointiin liittyen

	5
	6

**LIITE 2 Haastattelu runko****Haastattelurunko****1. Ikä**

- ☐ 18 - 29
- ☐ 30 - 39
- ☐ 40 - 49
- ☐ 50 - 59
- ☐ 60 -

**2. Toimiala**

---

**3. Oletko**

- ☐ itsenäinen yrittäjä
- ☐ ketjuyrittäjä
- ☐ muu yrittäjä?

**4. Montako tuntia työskentelet viikossa?**

\_\_\_\_\_ tuntia/viikko

**5. Millainen on nykyinen työterveydentilasi?**

- ☐ huono
- ☐ melko huono
- ☐ normaali
- ☐ melko hyvä
- ☐ erinomainen

6. Oletko joskus stressaantunut?

- ☐ kyllä
- ☐ vähän
- ☐ en

a) Miten helpotat stressiäsi?

---

---

---

b) Mikä tai mitkä asiat ovat stressaavia?

---

---

---

7. Oletko ollut sairaana viimeisen vuoden aikana?

- ☐ kyllä
- ☐ en

a) Jos olet ollut sairaana, niin oletko työskennellyt sairaana?

- ☐ kyllä
- ☐ joskus
- ☐ en

8. Oletko pitänyt lomaa viimeisen vuoden aikana?

- ☐ kaikki mahdolliset
- ☐ melkein kaikki
- ☐ vähän

☐ en ole pitänyt

**9. Käytätkö työterveyshuollon palveluja?**

☐ kyllä

☐ en

**10. Onko työterveyshuoltopalvelu tarpeellinen?**

---

---

---

**11. Oletko osallistunut kuntoutukseen?**

☐ kyllä

☐ en

**a) Jos kyllä, niin minkälaiseen kuntoutukseen?**

---

---

---

**b) Jos ei, niin miksi et?**

---

---

---



12. Harrastatko viikoittain jonkinlaista liikuntaa?

☐ kyllä

☐ en

a) Jos kyllä, niin mitä ja kuinka paljon?

---



---



---

13. Syötkö mielestäsi riittävän terveellisesti ja monipuolisesti?

☐ kyllä

☐ en

14. Kuinka paljon seuraavat asiat kuormittavat?

	paljon	melko paljon	normaali	melko vähän	ei ollenkaan
Hankala ja epämukava työasento/liike	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nostan usein painavia esineitä kuten laatikoita yms.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhuoneen huono ilmanvaihto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ määrä tai tulevat työt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Väsymys ja stressi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa-ajan vähentyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma terveys ja sairastuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Perheeseen liittyvät  
asiat

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

**15.** Mikä tai mitkä asiat ovat tärkeitä työssäsi?

---

---

---

**16.** Miten huolehdit omasta hyvinvoinnistasi?

---

---

---

**17.** Mikä tai mitkä asiat edesauttaisi hyvinvointiasi työssä?

---

---

---

**18.** Mitä haluaisit sanoa muille naisryrittäjille?

---

---

---